Manitoba Labour Board

Annual Report 2002-2003

Manitoba

104-06388/

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

The Honourable Peter M. Liba, C.M., O.M.
Lieutenant-Governor of Manitoba
Room 235 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

May it Please Your Honour:

I have the privilege of presenting for the information of Your Honour the Annual Report of the Manitoba Labour Board for the fiscal year ending March 31, 2003.

Sincerely,

Nancy Allan

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Honourable Nancy Allan
Minister of Labour and Immigration
317 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Dear Minister:

It is my pleasure to present to you the Annual Report of the Manitoba Labour Board covering the period from April 1, 2002, to March 31, 2003.

Yours truly,

J.M.P. Korpesho
Chairperson

A MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE MANITOBA LABOUR BOARD

It is my pleasure to submit the 2002-2003 Annual Report outlining the activities of the Manitoba Labour Board during the period April 1, 2002 to March 31, 2003.

As mentioned in the last report, the full-time Vice-Chairperson position filled by Ms. Diane E. Jones, Q.C., and Ms. Joy M. Cooper continued to enable the Board to meet its statutory obligations in a more timely fashion. This has resulted in a noticeable decrease in processing times.

The Board also completed the task of conducting the restructuring of bargaining units in the urban health care sector during this reporting period. I am pleased to report that the co-operation of the stakeholders during this process resulted in a minimal amount of disruption to the health care community.

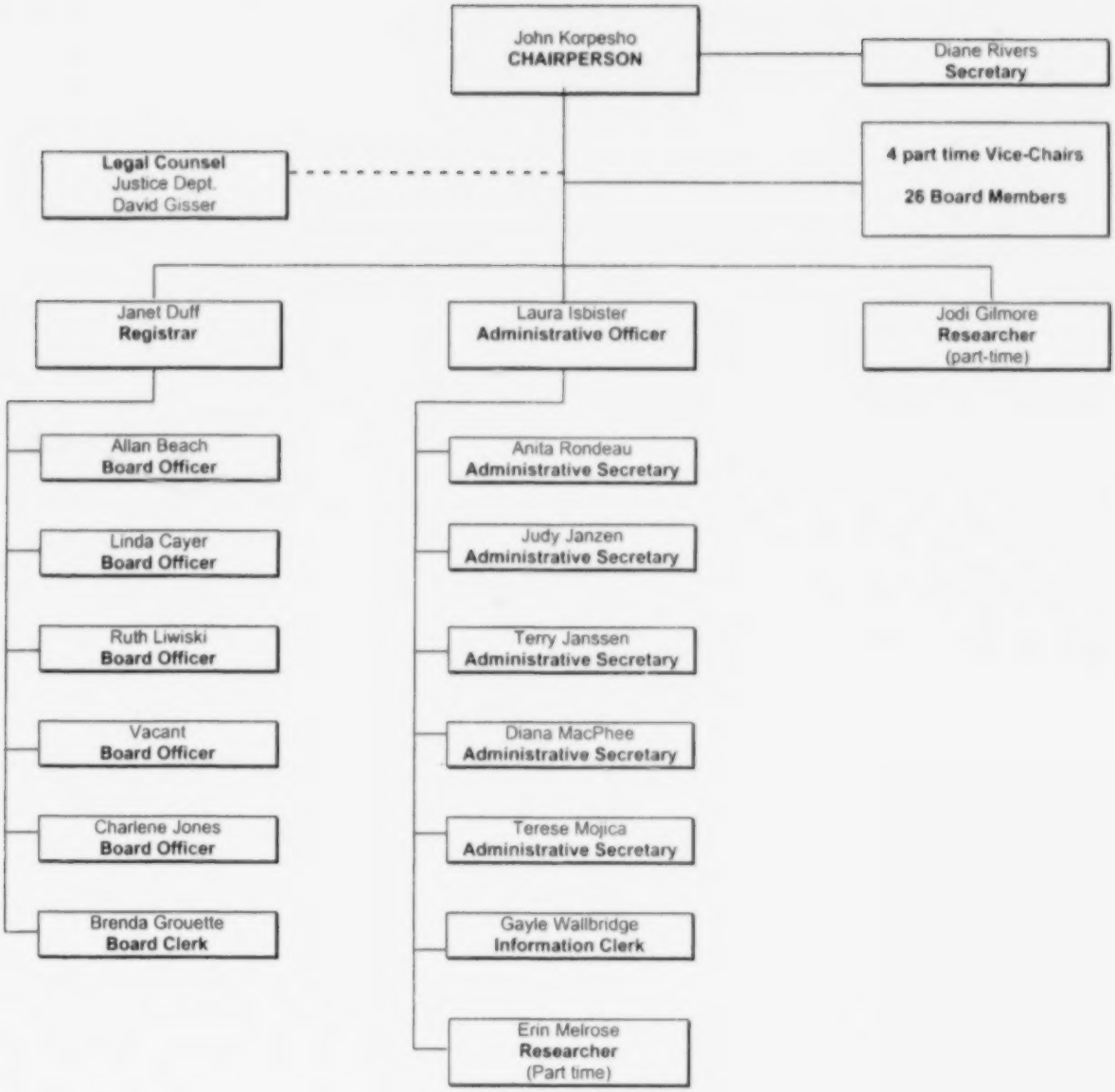
As in past years, I extend my gratitude to the Vice-Chairpersons, Board Members and staff who, without their dedication and support, the completion of another successful year would not have been possible.

We look forward to the many challenges the future has in store and thank the labour relations community for their continued support of the Manitoba Labour Board.

J.M.P. Korpesho,
Chairperson

TABLE OF CONTENTS

	Page
Letters of Transmittal	3
A Message from the Chairperson	7
Organization Chart	10
Objective & Introduction	11
Operational Overview	12
Library	13
Publications and Web Site address	13
Financial – Expenditure Summary	14
Labour Board Members	15
Summary of Performance	20
Achievements and Priorities for 2003-2004	21
Summaries of Significant Board Decisions Pursuant to *The Labour Relations Act*	22
Summaries of Significant Board Decisions Pursuant to *The Payment of Wages Act*	27
Summaries of Significant Court Decisions	28
Statistical Tables	31
Information Bulletins	
#1 Review and Reconsideration	36
#2 Rule 28 – *Manitoba Labour Board Rules of Procedure*	38
#3 Adjournments Affecting Continuation of Proceeding	39
#4 The Certification Process	40
#5 Streamlining of Manitoba Labour Board Orders	41
#6 Financial Disclosure	42
#7 Fee Schedule	43
#8 Arbitrators' List (Interim)	44
#9 Filing of Collective Agreements	46
#10 Steps to follow in applying for an Hours of Work Exemption Order	48
#11 Steps to follow in applying for a Meal Break Reduction	49
#12 Steps to follow in applying for a Permit to be exempted from the Weekly Day of Rest	50
#13 Process for the settlement of a First Collective Agreement	51
#14 Objections on Applications for Certification	52
#15 Manitoba Labour Board's decision respecting Bargaining Unit Restructuring in the Urban Health Care Sector	53



MANITOBA LABOUR BOARD ORGANIZATION CHART

March 31, 2003

THE MANITOBA LABOUR BOARD

The Manitoba Labour Board is an independent tribunal responsible for the administration and adjudication, in a fair and efficient manner, of responsibilities assigned to it under various labour relations statutes, namely:

- *The Labour Relations Act,*
- *The Workplace Safety and Health Act,*
- *The Essential Services Act,*
- *The Pay Equity Act,*
- *The Employment Standards Code,*
- *The Construction Industry Wages Act,*
- *The Remembrance Day Act,*
- *The Elections Act,*
- *The Public Schools Act,* and
- *The Victims' Bill of Rights.*

OBJECTIVES

- **To resolve labour issues** fairly and reasonably, and in a manner that is acceptable to both the labour and management community including the expeditious issuance of appropriate orders which respect and represent the majority wishes of employees;

- **To assist parties** in resolving disputes without the need to resort to the formal adjudicative process; and

- **To provide information** to parties and/or the general public regarding their dealings with the Board or about the Board's activities.

INTRODUCTION

The Board is responsible for the administration and/or adjudication of certain sections of the following statutes:

The Labour Relations Act

The Board receives and processes applications regarding union certification, decertification, amended certificates, alleged unfair labour practices, expedited arbitration, first contracts, board rulings, duty of fair representation, successor rights, religious objectors, and other applications pursuant to the *Act*.

The Workplace Safety and Health Act

Any person directly affected by an order or decision of a safety and health officer may appeal the order or decision to the director of Workplace Safety & Health. The director may decide the matter, or refer the matter to the Board for determination. Any person affected by an order or decision of the director of Workplace Safety & Health may also appeal to the Board to have the order or decision set aside or varied.

The Essential Services Act

The Board receives and processes applications from unions for a variation of the number of employees who must work during a work stoppage in order to maintain essential services.

The Pay Equity Act

If parties fail to reach an agreement on an issue of pay equity, within the time frames stipulated in the *Act*, any party may refer the matter to the Board for adjudication.

The Employment Standards Code

As the Wages Board appointed pursuant to the *Code*, the Board hears complaints referred to it by the Employment Standards Division regarding wages, statutory holiday pay, vacation pay and wages in lieu of notice, including provisions pursuant to *The Construction Industry Wages Act* and *The Remembrance Day Act*. The Board also handles hours of work exemption requests from employers seeking variation from the standard hours of work, and applications for exemption from the weekly day of rest.

The Public Schools Act

Certain provisions of *The Labour Relations Act* apply to teachers, principals, bargaining agents for units of teachers, and school boards.

The Victims' Bill of Rights

Victims of crime may file applications with the Board relating to requests for time off work, without pay, to attend the trial of the person accused of committing the offence, for the purpose of testifying, presenting a victim impact statement, or observing any sentencing of the accused person.

The Elections Act

A candidate, election officer, enumerator or an election volunteer may file an application relating to requests for leave from employment under Section 24.2 of the *Act*. An employer may apply to the Chairperson of the Board to request an exemption from the requirement to grant a leave under Section 24.2 of the *Act*, if the leave would be detrimental to the employer's operations.

OPERATIONAL OVERVIEW

ADJUDICATION

In 2002/2003, the Board consisted of a full-time Chairperson and 4 part-time Vice-Chairpersons. The remainder of the Board was comprised of 26 Board Members, consisting of an equal number of employer and employee representatives. Information about individual Board Members can be found later in this report. Vice-Chairpersons and Board Members are appointed to the Board by Order-In-Council and are paid in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The Board's office is located in Winnipeg where it conducts hearings on a variety of matters and also travels, as required, to rural centres. The Board does not retain legal counsel on staff; legal services are provided through Civil Legal Services of the Department of Justice.

FIELD SERVICES

The Registrar is responsible for overseeing the day-to-day field services of the Board. All applications filed with the Board pursuant to *The Labour Relations Act, The Workplace Safety and Health Act, The Essential Services Act, The Pay Equity Act, The Elections Act, The Public Schools Act,* and *The Victims' Bill of Rights* are processed through the Registrar's office. The Registrar determines the hearing dates and ensures that each application is processed efficiently. Reporting directly to the Registrar are 5 Board Officers (4 Board Officers handle labour relations and 1 Board Officer handles employment standards) and 1 Board Clerk.

The 4 labour relations officers process various cases and conduct investigations pertaining to the applications filed with the Board. They may be appointed to act as Board Representatives to endeavour to effect a settlement between parties where there has been an allegation of an unfair labour practice. The resolution of complaints through this dispute resolution process reduces the need for costly hearings and disharmony in the workplace. Officers also perform other functions including acting as Returning Officers in Board-conducted votes, attending hearings and assisting the Registrar in the processing of applications. The officers are responsible for communicating with all parties and with the public regarding information on Board policies, procedures, and jurisprudence as relates to a specific issue or case. Board Officers may also play a conciliatory role to assist parties in concluding both first collective agreements and subsequent agreements.

The assistance of the Board Officers in mediation and the dispute resolution process has been favourably accepted by the labour relations community.

The fifth Board Officer, with the assistance of the Board Clerk, is responsible for processing all *Employment Standards Code* referrals, requests for hours of work and weekly day of rest exemption, and expedited arbitration referrals. The Board Officer and Board Clerk attend hearings to record appearances, case law and exhibits and to assist the Board and parties with any issues that might arise.

ADMINISTRATIVE SUPPORT SERVICES

The Administrative Officer is responsible for supervising the administrative support of the Board including fiscal control and accountability of operational expenditures and the development and monitoring of office systems and procedures to ensure departmental and government policies are implemented. Reporting to the Administrative Officer are 5 administrative secretaries, 1 clerk and 1 part-time researcher.

Administrative Support Services and Field Services work closely to ensure the expeditious processing of applications. They also continue to work extensively on upgrading and maintaining the Board's automated databases.

RESEARCH SERVICES

The 2 Researchers provide the Board with reports, statistical data and jurisprudence from other provincial jurisdictions, and undertake other research projects as required by the Board. They also summarize and index arbitration awards and Written Reasons for Decision for publication in the *Compendium of Grievance Arbitration Decisions* and in the *Index of Written Reasons For Decision.*

The Researcher position, reporting to the Chairperson, was formerly part-time but was increased to 1 full-time equivalent (FTE) during 2002-2003 and is currently filled by 1 permanent part-time employee and 1 part-time term employee.

MANITOBA LABOUR BOARD LIBRARY

The Board maintains a collection of texts, journals, reports and other publications dealing with industrial relations and labour law in Manitoba and other Canadian jurisdictions. Pursuant to amendments in *The Labour Relations Act* in 1985, all arbitration awards and collective agreements in the province must be filed with the Manitoba Labour Board. Copies of these documents are maintained in the Board's Library and can be viewed by the public in the Board's office, or made available in accordance with the fee schedule (Information Bulletin No. 7 contained later in this report).

PUBLICATIONS AND WEB SITE ADDRESS

Copies of the various statutes and regulations are available for purchase from Statutory Publications, Department of Culture, Heritage & Tourism, 200 Vaughan Street, Winnipeg, Manitoba.

Publications produced by the Board:

Compendium of Grievance Arbitrations - an annual summary of all arbitration awards rendered in the province of Manitoba and filed with the Board during the calendar year. This publication can be purchased through Statutory Publications.

Manitoba Labour Board Annual Report - a publication disclosing the Manitoba Labour Board's staffing and membership, as well as highlights of significant Board and court decisions, and statistics of the various matters dealt with during the reporting period. This publication may be obtained directly from the Board.

Activities of The Manitoba Labour Board - a quarterly publication providing information and statistics on proceedings before the Board. This publication is available, on a subscription basis, from Statutory Publications.

Index of Written Reasons for Decision - a quarterly publication containing an index of written reasons categorized by topic, employer and section of the *Act*. This publication is available, on a subscription basis, from Statutory Publications.

The *Guide to The Labour Relations Act* explains, in laypersons' terms, the various provisions of *The Labour Relations Act* and the role of the Manitoba Labour Board and Conciliation & Mediation Services. Formerly in booklet form, the Board plans to make the updated Guide available on its web site.

The Board distributes copies of *Written Reasons for Decision* following certain Board decisions. As noted above, a subscription service for the *Index of Written Reasons for Decision* is available. The Board also produces *Information Bulletins* regarding the Board's practice and procedure. These bulletins are included later in this report and are also posted on the Board's web site.

Copies of the Board's written reasons for decision and arbitration awards can be accessed through **QL Systems Limited** (Quicklaw). Copies of arbitration awards are also sent to various publishers for selection and reprinting in their publications.

Your are invited to visit the Manitoba Labour Board's web site at http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd for additional information about the Board and links to other departmental divisions, Quicklaw and Statutory Publications. To enhance its delivery in providing timely information, the Board has also improved client service with expansion of an email address mlb@gov.mb.ca

Financial

(e) Manitoba Labour Board

Expenditures by Sub-appropriation	Actuals 2002/03 $	Estimate 2002/03 FTE	Estimate 2002/03 $	Variance Over/(Under)	Explanation No.
Total Salaries	1,027.6	17.00	1,055.30	(27.7)	
Total Other Expenditures	321.1		262.3	58.8	1
Total Expenditures	1348.7	17.00	1,317.6	31.1	

Explanation:
1. The over expenditure in operating is attributed to an increase in space and associated ACRS costs (rent), travel expenses and computer costs.

MANITOBA LABOUR BOARD MEMBERS

The Manitoba Labour Board is comprised of a full-time Chairperson, 4 part-time Vice-Chairpersons and 26 Board Members. There is equal representation of employer and employee views. In the year under review, the Board consisted of the following members.

Chairperson

John M.P. Korpesho
First appointed Chairperson of the Manitoba Labour Board in 1983 and since re-appointed, he has been with the Board since 1973, during which time he has held the positions of Board Officer, Registrar and Vice-Chairperson/Registrar. Mr. Korpesho is a graduate of the University of Manitoba's Certificate Program in Public Administration. He is actively involved in numerous labour management committees and is a guest lecturer at both the Faculty of Law and the Faculty of Administrative Studies at the University of Manitoba.

Vice-Chairpersons

Joy M. Cooper
Appointed on a part-time basis since 1985, she holds a Master of Arts degree in Political Science and a Bachelor of Law degree from the University of Manitoba. Ms. Cooper was in private practice until 1992 when she joined the Department of Justice as a Crown Counsel on a part-time basis. She was seconded from the Department of Justice in 2001 as a full-time Vice-Chairperson on a time-share basis, and in September 2002 she was re-appointed to the Board as a part-time Vice-Chairperson. Ms. Cooper also acts as an arbitrator under collective agreements, as an adjudicator under the *Canada Labour Code*, and as a consultant on legal policy and programs.

William D. Hamilton
Appointed on a part-time basis in 2002, he holds a Bachelor of Arts degree from the University of Winnipeg and a Bachelor of Law degree from the University of Manitoba. Mr. Hamilton, for some years, has carried on an active practice as an interest and grievance arbitrator/mediator in Manitoba.

Diane E. Jones, Q.C.
Appointed on a part-time basis since 1985, she holds a Bachelor of Arts degree (Honours) from the University of Winnipeg and a Bachelor of Law degree from the University of Manitoba. Ms. Jones is currently active as a chairperson in arbitration matters. She was appointed in 2001 as a full-time Vice-Chairperson on a time-share basis, and in September 2002 she was re-appointed to the Board as a part-time Vice-Chairperson.

Arne Peltz
Appointed on a part-time basis in 2002, Mr. Peltz is a chartered arbitrator and carries on an active practice as an interest and grievance arbitrator/mediator in Manitoba. He also serves as an adjudicator under the *Manitoba Human Rights Code* and the *Canada Labour Code*. Mr. Peltz was the Director of the Public Interest Law Centre for 21 years and entered private practice in 2003 as counsel to the firm of Gange Goodman & French, with an emphasis on aboriginal law and civil litigation.

Employer Representatives

Jim Baker, C.A.
Appointed in 2000, Mr. Baker is President and CEO of the Manitoba Hotel Association (MHA). Prior to his employment with the MHA he was a partner in a chartered accountancy firm for 20 years. Mr. Baker is an executive member of the Hotel Association of Canada and of the Manitoba Tourism Education Council. He was co-chair of the athletes' villages during the 1999 Pan Am Games and has been active as a community volunteer.

Elizabeth M. (Betty) Black
Appointed in 1985, Ms. Black is a Fellow, Certified Human Resource Professional (F.C.H.R.P.) and holds a Certificate from the University of Manitoba in Human Resource Management. She has been employed in senior human resource management positions in a variety of organizations since 1972. Ms. Black has been very active in the Human Resources Management Association of Manitoba for many years, and has served as Membership Director and President. She has also instructed in the Human Resource Management Certificate Program at the University of Manitoba.

Christiane Devlin
Appointed in 2002, she has practiced human resource management, working in various industries including communication and printing, agriculture, manufacturing, and health care. Ms. Devlin is currently the Human Resources Manager with Arctic Co-operatives Limited and member co-operatives in Manitoba, Nunavut and Northwest Territories.

Edward J. Huebert
Appointed in 1994, he has been Executive Vice President of the Mining Association of Manitoba Inc., and the Mines Accident Prevention Association of Manitoba. He holds a Master of Natural Resources Management and undertook post-graduate training in Regional and Community Planning at the University of British Columbia as an Emergency Planning Canada Research Fellow. He served as the Co-Chairperson on the Workers Compensation Board and Workplace Safety and Health, as well as serving on the Manitoba Roundtable on Sustainable Development.

Colleen Johnston
Appointed in 1993, she is the Manager, Human Resources for the Manitoba Liquor Control Commission and the President of Integre Human Resource Consulting. Mrs. Johnston is a graduate of the University of Manitoba with a Bachelor of Education and is a Fellow of the Certified Human Resource Professionals (FCHRP). She is a Past President of the Human Resource Management Association of Manitoba, a founding Director of the Canadian Council of Human Resource Associations and a former member of the Regulatory Review Committee of the Canada Labour Code in Ottawa. She has represented Canadian employers at the United Nations in Geneva and is currently an active member of the Designation Review Committee of the Human Resource Management Association of Manitoba.

Michael Kaufmann
Appointed in 1990, he has been involved in the electrical contracting industry since 1952. Mr. Kaufmann was Vice-President of State Contractors Inc. He has held several elected positions in the construction industry and is a Past President of the Winnipeg Construction Association and a Past Chairman of the Construction Labour Relations Association. He was the Facility Director at the Asper Jewish Community Campus, presently retired.

Paul J. LaBossiere
Appointed in 1999, he is currently President of P.M.L. Maintenance Ltd. Mr. LaBossiere is Past Co-Chair of the Employers Task Force on Workers Compensation; Member of the Winnipeg Chamber of Commerce Civic Affairs Advisory Panel, Labour Legislation Committee, Chair Civic Finance & Taxation Committee; Parliamentarian and Past President of the Building Owners and Managers Association (BOMA); and Member of the Manitoba Employers Council (MEC) and is a frequent international speaker on issues pertaining to the maintenance and service industries. He is President, Board of Directors of the Prairie Theatre Exchange. His past affiliations include Vice-Chair and Treasurer of the Winnipeg Chamber of Commerce and on the Advisory Committee for the Continuing Education Department at the University of Manitoba.

Chris Lorenc
Appointed in 2003, he is currently President of the Manitoba Heavy Construction Association; President of the Infrastructure Council of Manitoba; President of the Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association; and Vice-Chair of the Transportation Awareness Partnership. A lawyer by background, Mr. Lorenc graduated from the University of Manitoba with Bachelor of Arts and LL.B (law) degrees. He is a former Winnipeg City Councillor having served for 9 years between 1983 and 1992. During his tenure on Council, he chaired a number of Standing Committees and held a variety of senior positions. He has also served and continues to serve on a number of boards of cultural, community, and hospital organizations.

Yvette Milner
Appointed in 1996, Ms. Milner is a Senior Manager with Deloitte & Touche. She has expertise and experience in human resources, safety and disability management with past work experience in the public and private sectors. Ms. Milner currently leads the Safety and Disability Management practice in the Winnipeg office of Deloitte & Touche. Prior to joining this firm she ran her own consulting practice for 8 years. Active in the Winnipeg business community, Ms. Milner is an active member of the Employers Task Force on Workers Compensation. She also holds memberships in the Winnipeg Chamber of Commerce, Human Resource Management Association of Manitoba and Manitoba Safety Council.

A. Edward Stanton
Appointed in 1985, he had been employed by PPG Canada until his retirement in 1982. Mr. Stanton had served in many capacities, including General Manager of Branches, and has participated extensively in labour relations, having served on a number of joint labour/management study groups and government appointed labour relations committees. He is a Past President and an Honourary Life Member of the Winnipeg Construction Association. Mr. Stanton's term expired December 2002.

Maurice D. Steele
Appointed in 1999, he was President of M.D. Steele Construction Ltd. until his retirement in May 1999. Mr. Steele is also President of the AVL Limited Partnership representing lands north and west of Winnipeg International Airport. He has been involved for a number of years in the construction industry in a managerial capacity.

Gordon H. Stewart
Appointed in 1991, he has a background in the electrical trade and attained journeyman status in 1950. In 1959, Mr. Stewart joined Griffin Canada Inc. Upon his retirement in 1991, he had held the position of Plant Manager for 10 years. He is a former Board Member of the Industrial Management Club of Canada (Manitoba), former member of the Board of Directors of the Canadian Manufacturers Association (Manitoba), and a former member of the Instrumentation Advisory Committee, Red River Community College.

Denis E. Sutton
Appointed in 1983, he has had extensive training in business administration and human resource management and has extensive experience in labour relations in both the private and public sector. He has served as Chairperson of the Industrial Relations Committee, Manitoba Branch, of the Canadian Manufacturers Association, and Chairperson of the Western Grain Elevator Association Human Resource Committee, and as Chairperson of the Conference Board of Canada, Council of Human Resource Executives (West), and is an active member of many labour relations committees and associations.

Raymond N. Winston
Appointed in 1987, he has a degree in Electrical Engineering and a Master in Business Administration from the University of Manitoba. Mr. Winston had been the Executive Director of the Manitoba Fashion Institute Inc. for 25 years and has extensive labour relations experience in the fashion industry. He is currently retired and is consulting on a part-time basis.

Employee Representatives

Bernie Atamanchuk
Appointed in 1985, he had worked with the United Food and Commercial Workers Union (UFCW) from 1964 until his retirement in 2001. During his 36 years of service with the UFCW Local No. 832, he held various positions including Trustee of the Manitoba Food and Commercial Workers Dental Plan, Director of Organizing, Director of Servicing, and Executive Assistant to the President. Prior to joining UFCW, he was employed by Canada Safeway for six years. Mr. Atamanchuk graduated from the Canadian Labour College in Montreal in 1967.

Cecile Cassista
Appointed in 2000, she has been a National Representative since 1981 and has retired from the Canadian Auto Workers Union. Ms. Cassista has participated in the areas of collective bargaining, arbitration, organizing and other labour relations in Manitoba and Saskatchewan. She is a member of the Manitoba Federation of Labour Women's Committee and also a member of the Child Care Coalition of Manitoba. In 2001, she was appointed to the Premier's Economic Advisory Council and in 2002 she was elected to the United Way's Board. She continues to be active in the community working on civic and government campaigns.

Clive Derham
Appointed in 1990, he was formerly employed with the City of Winnipeg. Until his retirement, Mr. Derham was employed as a Staff Representative with the Canadian Union of Public Employees, with primary emphasis being in the health care sector.

Irene Giesbrecht
Appointed in 2002, she has been employed by the Manitoba Nurses' Union since 1978 and is currently Director of Negotiations and Chief Negotiator. Previous to joining the Manitoba Nurses' Union, Ms. Giesbrecht was employed in the health care sector as a registered nurse. She is Chairperson of the Manitoba Council of Health Care Unions and is a member of various organizations including the Manitoba Nursing Advisory Council, Union Centre Board of Directors, Crocus Fund Advisory Committee, and Blue Cross Board of Directors.

Jan Malanowich
Appointed in 1991, she has been employed since 1981 as a Staff Representative for the Manitoba Government and General Employees' Union. Ms. Malanowich is actively involved in collective bargaining, grievance handling and a multitude of associated activities related to the needs of the membership.

Charles W. McCormick
Appointed in 1999, he had worked with the United Food and Commercial Workers Union (UFCW) from 1969 until his retirement in 1998. During his 29 years of service with the UFCW, he was employed in various capacities including President and CEO of the UFCW Local 206; his activities included organizing, servicing, collective bargaining, and the preparation and presentation of interest dispute arbitrations and grievance arbitrations. Mr. McCormick was Administrative Assistant to the Canadian Directors and a member of the Union's International and Foreign Affairs Advisory Committee. He also served as a Trustee on the Southern Ontario Retail Clerks Dental Plan. He is a graduate from the Canadian Labour College in Montreal and currently operates the Grievance Arbitration Industrial Relations Consulting Company in Winnipeg.

Doug McFarland
Appointed in 2000, he has been actively involved in labour relations and is currently employed as a Staff Representative with the Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore
Appointed in 1994, he is presently employed as the Business Manager and Training Coordinator for the United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing & Pipefitting Industry of the United States & Canada, Local 254. In this capacity, Mr. Moore is also a Representative of the Trade Advisory Committees: Plumbers, Steamfitters/Pipefitters, Sprinklerfitters, and Refrigeration Mechanics. He also is President of the Manitoba Building and Construction Trades Council and Vice-President for the Construction Industry for the Manitoba Federation of Labour.

Maureen Morrison
Appointed in 1983, she has a Bachelor of Arts degree from McGill University and has also completed several courses in labour relations studies. In 1980, Ms. Morrison was hired as a Staff Representative with the Canadian Union of Public Employees (CUPE) and, since 1987, has been employed as an Equality Representative with CUPE. Her work is primarily in the areas of pay equity, employment equity, harassment, and other human rights issues.

James Murphy
Appointed in 1999, Mr. Murphy is the Business Manager of the International Union of Operating Engineers (IUOE), Local 987, being elected to this position in 1995. He held the positions of Business Representative of the IUOE from 1987 through to 1995 and Training Co-ordinator from 1985 to 1987. Mr. Murphy sits on the Executive Board of the Canadian Conference of Operating Engineers, is currently Vice-President of the Manitoba Building and Construction Trades Council, Vice-President of the Allied Hydro Council of Manitoba, and Vice-President of the Manitoba Federation of Labour. Prior to 1985, he was a certified crane operator and has been an active member of the Operating Engineers since the late 1960s.

Dale Paterson
Appointed in 1999, Mr. Paterson has been a National Representative with the Canadian Auto Workers (CAW) Union since 1984 and is currently the Area Director for Manitoba, Saskatchewan and the Northwest Territories. Mr. Paterson co-ordinates the activities of the CAW in this region and participates primarily in the areas of collective bargaining, arbitration, organizing and other labour relations matters. He is also Vice-President of the Manitoba Federation of Labour and President of the Community Unemployed Help Centre.

Grant Rodgers
Appointed in 1999, he is currently a Staff Representative with the Manitoba Government and General Employees' Union, and has specialized for a number of years in grievance arbitration matters as well as collective bargaining. He holds a B. Comm. (Honours) from the University of Manitoba and is a graduate of the Harvard University Trade Union Program. Community involvement has included membership on the Red River College Advisory Board, Big Brothers of Winnipeg, and a Director of the Winnipeg South Blues Junior "A" Hockey Club.

Lorraine Sigurdson
Appointed in 1990, she is currently employed as a Healthcare Co-ordinator with the Canadian Union of Public Employees. Ms. Sigurdson is actively involved in collective bargaining and providing assistance to health care locals with handling grievances and Local Union administration. She is also a Vice-President of the Manitoba Federation of Labour and a board member of the Winnipeg Regional Health Authority.

SUMMARY OF PERFORMANCE

The Manitoba Labour Board adjudicated employer-employee disputes referred to it under various provincial statutes, namely: *The Labour Relations Act, The Employment Standards Code, The Payment of Wages Act, The Workplace Safety and Health Act, The Pay Equity Act, The Essential Services Act, The Victims' Bill of Rights, The Elections Act* and *The Public Schools Act*.

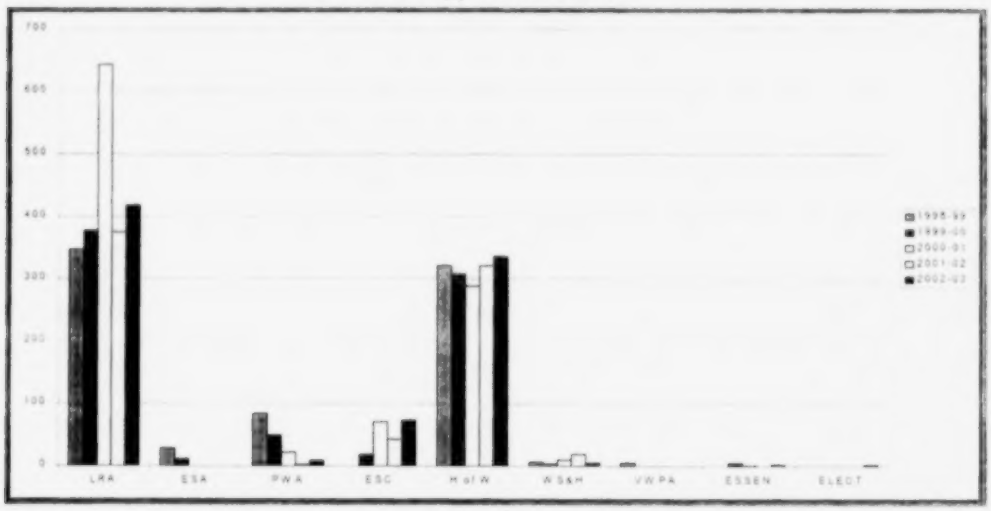
With the legislative amendments of 2001/2002, *The Labour Relations Act* applies to teachers, bargaining agents for units of teachers and school boards, with limited exception. During the reporting period, the Board continued to re-issue school division bargaining certificates, which involved Board hearings to deal with the determination of specific classifications and bargaining unit descriptions.

The Board continued to monitor its internal processes to improve efficiencies and expeditious processing of applications/referrals. The Board conducted formal hearings, however, a significant portion of the Board's workload is mediative and administrative in nature. Where possible, the Board encouraged the settlement of disputes in an informal manner by appointing one of its Board Officers to mediate outstanding issues and complaints.

The Board's decisions established policy, procedures and precedent and provided for a more sound, harmonious labour relations environment. In an effort to strengthen communications with the parties who deal with the Board, the Board held and will continue to hold consultation and information sessions on specific issues under various statutes, as it deems advisable.

During the reporting year the Board continued to receive a high volume of applications and complaints. Cases have increased in complexity and in the number of hearing days assigned. The number of applications filed with the Manitoba Labour Board during the past 5 years (for the period April 1 to March 31) are indicated in the chart below, with hours of work applications shown separately from *The Employment Standards Code*.

Manitoba Labour Board
Number of Applications Filed



During the past reporting year, the Board continued its initiative to measure service activities and client responsiveness.

Program Performance Measurements of the Manitoba Labour Board

April 1, 2002 - March 31, 2003

Indicator	Actual 2001-2002	Actual 2002-2003
Percentage of Cases disposed of	87%	83%
Number of cases Board Officers appointed	31	37
Percentage settled	45%	43%
Number of votes conducted	22	37
Median processing time (calendar days):		
Certifications	15	14
Decertifications	33	45
Unfair labour practice	110	91
Duty of fair representation	53	67
Expedited arbitration	53	42
Board rulings	201	285
Amended Certificates	127	64
First contracts	63	63
Workplace Safety & Health Act	62	46
Essential Services Act	N/A	7
Elections Act	N/A	36
Employment Standards Division referrals	106	103
Hours of work exemptions	6	7

In addition to applications filed and pursuant to *The Labour Relations Act*, the Board also received and filed copies of collective agreements and arbitration awards. The collection at the end of the reporting period consisted of 2,156 collective agreements and 1,806 arbitration awards, an increase of 7% and 2% respectively from the previous reporting period. The Board also issued Written Reasons for Decision; the collection consists of 564 written reasons reflecting a 2% increase from the previous reporting period. Copies of collective agreements, arbitration awards and written reasons are available upon request (many of which are now available electronically) and in accordance with the Board's fee schedule. Detailed statistical tables and summaries of significant Board decisions can be found later in this report.

Achievements

- Completed the Health Care Bargaining Unit Restructuring
- Issued a variety of publications to improve communication and disseminate information including the quarterly "Report of Activities of the Manitoba Labour Board", updated the "Index of Written Reasons for Decision" and completed the "Compendium of Grievance Arbitration Decisions" to 2002

Continuous Improvement - Priorities for 2003/2004

- Increase mediative settlements
- Reduce median processing times for processing applications
- Review/issue certificates in the public school sector
- Implement and test automated information system (case management)
- Relocate the Board's office to more appropriate space
- Improve client service – publications and expanded web site
- Promote staff development and training initiatives and succession planning

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO *THE LABOUR RELATIONS ACT*

Seven Oaks General Hospital - and -Seven Oaks Nurses, Local 72 of the Manitoba Nurses Union
Case No. 258/00/LRA
June 6, 2002

APPROPRIATE BARGAINING UNIT - EXCLUSIONS - EMPLOYEES - Health Care - Facility Patient Care Managers have authority on a facility wide basis to exercise independent judgement and discretion which has economic impact on the livelihood of bargaining unit employees and creates a conflict of interest with bargaining unit status - Same authority not given to charge nurses - Limited personal hiring done by FPCM did not alter her performance of managerial functions - Board practice that appropriate bargaining unit for nurses was all nurses practising the profession of nursing - FPCM did not perform clinical duties - Held FPCM were not employees within the meaning of *The Labour Relations Act*, and were not covered in nurses' bargaining unit.

The Employer filed an application for a Board Ruling that (FPCM) were not employees within the meaning of *The Labour Relations Act*, that they were not covered in the bargaining unit for which the Union had been certified and were not covered by the terms and conditions of the current collective agreement. The Union contended that the FPCM was merely doing bargaining unit work that had previously been done by charge nurses.

Held: The FPCM facilitated resolutions to many difficulties in all units. The charge nurse must be responsible within the parameters of the authority she has been given for her unit only, even after midnight when the hospital reverts to the "old" charge nurse system. The FPCM disciplining a CUPE member convinced the Board that the position of FPCM is significantly different from that of the charge nurse. The additional responsibilities which the FPCM has for the Staffing Office, which was central to the facility, was a further example of managerial functions because the FPCM exercised authority over the Staff Manager, who was out of scope, and four clerks who were represented by CUPE. The limited personal hiring done by FPCM did not alter her performance of managerial functions through the Staffing Office and the facility as a whole. The FPCM has the authority, on a facility wide basis, to exercise independent judgement and discretion, which has an economic impact on the livelihood of bargaining unit employees and creates a conflict of interest between the position and the bargaining unit status. The same authority has not been given to charge nurses. Finally, the FPCM were not required to be clinicians nor are the duties they perform clinical. The certificate which the Union sought to enforce was for nurses. In the "Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector", the Board clearly determined that the appropriate bargaining unit for nurses was all nurses practicing the profession of nursing. Therefore, the Board determined the Facility Patient Care Managers were not employees within the meaning of *The Labour Relations Act*, and that they were not covered in the bargaining unit for which the Respondent had been certified and were not covered by the terms and conditions of the current collective agreement.

Canada Safeway and - United Food & Commercial Workers, L. 832 - and -Daniel Wiebe
Case No. 411/00/LRA
July 26, 2002

UNFAIR LABOUR PRACTICE - DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Discharge - Negligence - Union Representative erred in advising Applicant that he only had to work one shift within six-month period to maintain his employment status - Applicant discharged as collective agreement provided that the period was four months - Held Union refusal to proceed with grievance not breach of duty of fair representation as Applicant failed to provide critical information to Union, failed to check collective agreement himself as suggested and failed to avail himself of internal Union appeal procedures.

The Applicant, who was a part-time employee, asked his Union Representative what period of time could lapse without him receiving shifts at work before he would be terminated from his employment. The Union Representative advised the Applicant that the period of time was six months. Relying upon this information,

the Applicant requested a leave of absence for six months and refused call-in shifts. Subsequently, the Employer terminated the Applicant as per section 18.19 of the collective agreement, which indicated that any part time employee who had no working hours for a consecutive four-month period would be terminated. The Union attempted to convince the Employer to rescind the termination, but to no avail. The Applicant filed a grievance, and ultimately, the Union refused to proceed with the grievance. The Applicant then filed an application with the Board alleging that the Union neglected its duty of fair representation. The Union Representative testified that he had received the call from the Applicant on his car cell phone while driving. He confirmed that he had advised the period was six months, but he told the Applicant that he was unsure as he did not have the collective agreement with him and suggested that the Applicant check the collective agreement himself.

Held: The Board found that the Union had filed a grievance in a timely fashion and then withdrew it. However, it had not been provided with critical information from the Employee regarding conversations he had with the Employer. Also, the Applicant did not avail himself of the internal Union appeal procedures. The Applicant was attempting to maintain rights to a position with the Employer, but in this Board's view the Applicant took no steps on his own initiative to ascertain his rights. He did not accept promotion, he did not work any shifts, and he did not make full disclosure to the Union of his conversations with the Employer. Additionally, he did not take advantage of his right to appeal the decision of the Union not to proceed with the arbitration. The Board concluded that the evidence did not show any breach of section 20 of the *Act*, and, accordingly, the application was dismissed.

INCO Ltd.- and - United Steelworkers of America, Local 6166 - and - Jimmy Luhowy
Case No. 839/01/LRA
August 16, 2002

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Contract Administration - Failure to Refer Grievance to Arbitration - Employee alleged Union failed in its duty of fair representation when it decided not to proceed with discharge arbitration - Delay result of conversations the Employee had with counsel over issues he raised - Employee 's witness testified the Union conducted thorough and complete investigation - Employee presented his case to union membership with an advocate who spoke on his behalf - Board satisfied Union not in contravention of section 20 - Application dismissed.

The Employee, who was employed as a trackman, was discharged for theft in regards to bonuses claimed. The Union filed a grievance, but based on legal opinion received from internal legal counsel, it determined the matter would not proceed to arbitration. The Employee appealed the decision, but the general membership rejected his appeal. The Employee then filed an application for an unfair labour practice alleging that the Union failed in its duty of fair representation. He alleged that the Union did not conduct a thorough and complete investigation and it took an unreasonable time to finalize its decision not to proceed to arbitration.

Held: In regards to the Employee's allegation of the Union's delay in obtaining the legal opinion, the Board was satisfied that the delay did not contravene section 20 of the *Act*. If anything, the delay was as a result of a number of conversations the Employee had with counsel over an eight or nine-month period dealing with additional issues he raised himself. It was also satisfied that it could find no fault in the Union's decision of not proceeding to arbitration. In the words of the Employee's own witness, a thorough and complete investigation was conducted. The Union was entitled to, and relied on, the legal opinion provided by legal counsel in making its decision not to proceed to arbitration. The Applicant appealed the decision and was not only allowed to present his case to the general membership, but was also provided with an advocate who spoke on his behalf. The membership, having heard the respective positions, chose to disallow his appeal. The Board was satisfied that there was no contravention of section 20 in the process utilized by the Union. Accordingly, the application was dismissed.

Manitoba Clinic - and - Manitoba Association of Health Care Professionals
Case No. 1031/01/LRA
September 11, 2002

DECERTIFICATION - BARGAINING RIGHTS - ABANDONMENT - Bargaining unit empty for five years when cardiology technicians rehired - Five months later, Union included them into proposals prepared for laboratory technicians - Employer applied to Board to investigate whether Union abandoned its bargaining rights - Board was not prepared to say that Union must bargain for an empty unit - Union not acting diligently when technicians rehired result of an error of judgement and less than desirable standard of performance but does not amount to abandonment - Umbrella approach of rolling cardiology technicians in with laboratory technicians is assertion of bargaining rights - Application dismissed.

In October 1996, the Union was certified as bargaining agent for cardiology technicians. Prior to any bargaining taking place, the Employer faced a personnel crisis and arranged to have cardiology services provided by an independent agency. In April 2001, the Employer again began to employ cardiology technicians. A labour relations officer with the Union heard a rumour that the Employer had hired cardiology technicians. Other Union officials believed that the Employer would advise if there was re-employment based upon discussions when the contracting out arrangements were first made. The rumours were not pursued any further. In September 2001, when the Union did received information that there were employees in the cardiology unit, it attempted to roll them into the proposals it had prepared for laboratory technicians. The Employer filed an application requesting the Board investigate whether the Union had abandoned its bargaining rights regarding the cardiology technologists and technicians pursuant to Section 53(2) of *The Labour Relations Act*. The Employer urged the Board to note that the constituency of the bargaining unit had changed completely since certification, and that there had been no representation for five years. Further, the proposals, which the Union put forward in September 2001, were only definitions and wage rates; it did not fashion proposals to fit cardiology work.

Held: The Board found that the Union relied on the impression that the Employer would notify it if contracting out arrangements were to change and upon the long history of good relations with the Employer. The Union could have acted more diligently when rumours began to surface about cardiology employees being hired, but that it did not act may be the result of an error of judgement and as a less than desirable standard of performance, but it does not amount to abandonment of bargaining rights. In any event, there were no employees in the unit until spring 2001 and the Board was not prepared to say that a Union must bargain for an empty unit. The umbrella approach of rolling the cardiology technicians in with laboratory technicians can at best be characterised as asserting bargaining rights for the cardiology technicians, albeit without any employee input or individualization of employees. Therefore, the Board was satisfied that the Union did not fail to exercise its bargaining rights and not satisfied that the Union has abandoned its bargaining rights. As a result, it dismissed the Employers' application.

Boeing Canada Inc. - and - CAW, Local 2169 - and - Paulo Cordeiro
Case No. 463/02/LRA
December 19, 2002

DUTY OF FAIR REPRESENTATION – Employee filed claim based on Union not advising him of status of his grievances, quality of legal opinion obtained by the Union and existence of an appeal process of which local union officials did not advise him – Held Employee's frustration could have been avoided if Union had communicated in writing about grievances status, but communicating only verbally not sufficient to establish an unfair labour practice - Union not bound to take every grievance to arbitration - Union reasonably relied on legal opinion of unlikelihood of success at arbitration - Board did not have concerns about quality of legal opinion - Application dismissed.

The Employee requested that the Union file two grievances on his behalf for a written warning and for a three-day suspension that he received. As a result of his concerns respecting the handling of his grievances by the Union, the Employee filed a claim pursuant to Section 20 of *The Labour Relations Act*. His concerns

included the Union's not advising him of the status of his grievances, the quality of the legal opinion obtained by the Union and the existence of a further appeal process which he says he was only advised of by union officials in Toronto. The Union advised the Employee that his grievance respecting a written warning would not proceed to arbitration because it would be expunged after a year. With respect to the suspension, the Union had obtained a legal opinion, which advised that the grievance would be dismissed if the matter proceeded to arbitration. After informing the Grievor of that opinion, the Union asked if he had any other facts to add, but he did not send any new information. Further, the Union submitted that it was negotiating with the Employer to get a portion of the suspension days back. Because the grievances were still active, the Employee did not have anything to appeal.

Held: The Board did not find there to be any arbitrariness, discrimination or bad faith on the part of the Union. Some of the Employee's frustration in these matters could have been avoided if the Union had communicated with him in writing rather than verbally about the status of his grievances. However, that is not sufficient to establish an unfair labour practice. The Union is not bound to take every grievance to arbitration. The Union had obtained a legal opinion, which clearly set out the unlikelihood of success at arbitration. It reasonably relied on the opinion in determining whether or not to proceed to arbitration on the Employee's behalf. The Board did not share the Employee's concern about the quality of the legal opinion provided. As a result, the Board dismissed the application.

Marquette Regional Health Authority - and - Manitoba Nurses' Union, - and- Manitoba Government and General Employees' Union
Case No. 675/01/LRA
January 16, 2003

APPROPRIATE BARGAINING UNIT - Health Care - Nurses' Union requested that classification of home care case coordinator be moved out of the technical/professional unit represented by the MGEU and into the nurses bargaining unit - Board found MGEU's certificate excluded "nurses" but meant nurses "practising the profession of nursing" - Held coordinators not "practising the profession of nursing" as an essential part of their job functions and should remain in the technical/professional paramedical unit.

The Union filed an application requesting a Board Ruling that the classification of home care case coordinator (coordinator) be moved out of the technical/professional paramedical unit represented by the MGEU and into the nurses bargaining unit represented by the Union. Prior to regionalization, the predecessor employer required the position be occupied by nurses. After regionalization, the Employer continued to hire only nurses. The coordinators continued to be represented by the MGEU despite that they all were nurses and that the MGEU certificate excluded nurses. The Employer submitted that since regionalization, the position's qualification requirements had been broadened to include social workers. However, the coordinators were still all nurses because the direct service nurses were encouraged to compete for the positions to advance their careers, and it had difficulty attracting social workers.

Held: The Board was not persuaded that the 1996 job description continued in force, having not been superceded by a new one. The qualifications of the position had changed and the fact that the job description was not amended or a new one was not developed to reflect the change was a mere oversight. The Board was not persuaded that the coordinators must have nursing skills to perform the job. It is a matter of professional opinion whether the job could be better done by a nurse. The Employer changed the job requirements because it believed professionals other than nurses could do the job. The Board was not going to question that kind of policy decision. Further, the explanation for the failure to hire persons other than nurses was reasonable. The Union submitted the fact that the hours working as a coordinator are considered by the professional licensing authority for nurses as hours worked as a nurse, in order to maintain licensure, goes to establish that the functions are nursing functions. The Board did not find this persuasive. No one from the licensing authority was brought to testify as to the criteria used in this respect or the policy that guided the acceptance these hours. The MGEU Certificate excluded "nurses" but this can only be intended to mean nurses who are employed as nurses "practising the profession of nursing". By the evidence of an incumbent coordinator, the Board found that only a small part of her job could be considered "practicing the

profession of nursing". In conclusion, the Board was of the view that the coordinators were not "practising the profession of nursing" as an essential part of their job functions and therefore should remain in the technical/professional paramedical unit.

Canwest Galvanizing and/or La Corporation Corbec - and -United Steelworkers of America, Local 4095, - and - Felix Bednarski
Case No. 491/02/LRA
March 21, 2003

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Employee alleges Union failed in its duty of fair representation when it failed to seek judicial review of an arbitration award - Despite finding Section 20 does not preclude the obligation to seek judicial review of an award, filing an application for judicial review is not a duty within the scope of the administration of a collective agreement for which a union is responsible - Union Representative's conduct could not sustain a finding of "gross negligence" - Application dismissed.

Following receipt of an arbitration award, Union's counsel advised that an application for judicial review would be going ahead. However, the application was not filed within the 30-day time period prescribed in Section 128(3) of *The Labour Relations Act*. As a result, the Employee filed an application alleging that the Union and the Representative had acted contrary to Section 20 of the *Act* by failing to file for judicial review. The Union contended that the Employee had not established a *prima facie* case because the duty imposed under Section 20 did not encompass an obligation to seek judicial review of an arbitration award. The Employee submitted that while the Representative was entitled to rely on legal counsel, he was aware of the 30-day time limit and took no steps himself to ensure compliance with that time limit. His behaviour constituted gross negligence as it was uncaring and reckless.

Held: Judicial review is part of the enforcement procedure under a collective agreement and is a step that may be undertaken in extremely rare circumstances to protect a right under a collective agreement. The Board was guided by a decision of the Supreme Court in which it ruled that the duty of fair representation may continue even after an arbitrator's final decision has been released. It also concluded that where the union has an exclusive representation mandate, the corresponding duty extends to everything that is done that affects the legal framework of the relationship between the employee and the employer. The Board was satisfied that both the Representative and the Employee knew Union's Counsel would be representing the Union in the judicial review proceedings. The Union Representative obviously had some level of concern because he called Counsel 4 or 5 times when he never received a response to his previous call(s). Yet, he said he was not concerned and assumed that matters were going forward. The Board did not find the belief that the Union Representative harboured at the time reflected perfunctory, non-caring, or grossly negligent conduct nor did it show a complete disregard for the Employee's rights. The Union Representative's honestly held assumption did not constitute arbitrary conduct. A critical factor that the Board considered was that filing an application for judicial review was not a step which the Union representative could directly control himself. The Union Representative did not possess the expertise of legal counsel so he could not draft a judicial review application and file it in Queen's Bench. He must assign it to counsel. Mistakes made were errors in judgement and did not constitute gross negligence. Up to the obtaining of the award, there is no question that all of the Union's duties under Section 20 were more than fulfilled. When it came to judicial review, however, the Representative was at a stage where he had to rely on counsel, not for a legal opinion but to actually do the work required to file the application. Therefore, the evidence did not sustain a finding of arbitrariness on the part of the Union and/or the Union Representative. Therefore, the application was dismissed.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO *THE PAYMENT OF WAGES ACT*

Protect-A-Home Services Inc. - and - Craig Heber
Case No. 58/00/PWA
November 20, 2002

PRACTICE AND PROCEDURE - JURISDICTION - Employer argued Board did not have jurisdiction to consider portion of a claim that covers period beyond date the complaint was filed - Held practical implications allow an order to capture period beyond date complaint filed - *The Payment of Wages Act* specifically limits the time a complaint can go back, but does not restrict the time forward.

WAGES - VACATION ENTITLEMENT - Employer argued that since an accounting had been ordered pursuant to a Default Judgment, it was not required to pay vacation wages - Held Employee was an employee at the time for which vacation wages were owing and had not been paid - The accounting was a separate matter - Claim for vacation wages granted.

The Employee filed a claim for wages owing for the period of February 21, 1999 to March 4, 1999 and vacation wages for December 1, 1998 to March 4, 1999. The Employer took the position that the Board did not have the jurisdiction to consider wages for the period claimed. It argued that the complaint form filed at Employment Standards Division was dated and received February 15, 1999 and the Board should not consider any portion of a claim beyond the date of the complaint. With respect to the claim for vacation wages, the Employer took the position that since an accounting had been ordered pursuant to a Default Judgment, it was not required to pay vacation wages.

Held: The Board noted that there are practical implications to allow an order to capture the period beyond the date the complaint is filed. It noted the investigation takes place while the employee continues to work and may well disclose a continuing contravention of the *Act* and therefore further monies owing. The *Act* specifically limits the time which a complaint can go back, but does not restrict the time forward. Further, the Employer was not caught by surprise by the inclusion of the period past the date of complaint as it was served with a Production of Records Order prior to the issuance of the Payment of Wages Order. The Board did not agree with the Employer's submission regarding the payment of vacation wages. It found the Employee was an employee at the time for which vacation wages were owing and had not been paid. The accounting was a separate matter. Therefore, the Board allowed the claim for wages for the period February 21,1999 to March 4, 1999 and vacation wages.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT COURT DECISIONS

Emerald Foods Ltd. t/a Bird's Hill Garden Market IGA - and - UFCW, Local 832
Court of Queen's Bench of Manitoba
Manitoba Labour Board Case Nos. 479/00/LRA & 561/00/LRA
Docket Nos. CI 01-01-24777
Heard by Justice Hanssen
Delivered September 26, 2002

On October 16, 2000, the Board issued Order No. 1185 wherein it found that the Employer had committed an unfair labour practice with the distribution of the "Notice to Employees" two days prior to a representation vote. The Board concluded that the circulation of the notice constituted an interference with the formation or selection of the Union contrary to subsection 6(1) of *The Labour Relations Act*. Pursuant to Section 41 of the *Act*, the Board ordered that discretionary certification of the Union should be issued. The Employer filed an application in the Court of Queen's Bench requesting the certificate be quashed. It argued that the Board failed to apply the appropriate legal tests and onus in determining if a contravention of Section 6(1) of the *Act* occurred.

Held: The Honourable Mr. Justice Hanssen noted that in the Board's Reasons for Decision, it had reviewed the contents of the communication, the motivation for its issuance and what effect, if any, it might have on the eligible voters. Justice Hanssen found that the Board applied the wrong legal test. It mistakenly believed it only needed to consider the effect the notice "might" have had on eligible voters and not the effect it "would likely have had" on them. If the Board had applied the correct legal test it may have come to a different conclusion. Accordingly, Justice Hanssen declared that the Board committed an error of law on the face of the record and thereby acted beyond or refused to exercise it jurisdiction under the *Act*. Therefore, he ordered that the Board's Order No. 1185 and discretionary certificate be quashed.

Emerald Foods Ltd. t/a Bird's Hill Garden Market IGA - and - UFCW, Local 832
Court of Queen's Bench of Manitoba
Manitoba Labour Board Case Nos. 479/00/LRA & 561/00/LRA
Docket Nos. CI 01-01-24777
Heard by Justice Hanssen
Delivered December 9, 2002

On September 26, 2002, the Honourable Mr. Justice Hanssen made an order quashing the Manitoba Labour Board Order No. 1185 and discretionary certificate. His order had the effect of terminating the Union's status as the bargaining agent for a unit of employees of the Employer. The Union was seeking a stay of the Justice Hanssen's order pending an appeal to the Court of Appeal. The Union argued it would suffer irreparable harm if the stay was not granted because the terms and conditions of employment provided for in the collective agreement will be lost to employees; if the employees were subject to discipline and discharge, they will be without legal protection; and the Union will be unable to meet its statutory duty of fair representation or to enforce the collective agreement.

Held: The Honourable Mr. Justice Hanssen was not satisfied that the Union would suffer irreparable harm if the stay was not granted. The employees would not be without legal rights as they would have recourse to the legal protections afforded to them by common law and *The Employment Standards Code*. If the Union was successful in its appeal, it should be relatively simple to return matters to where they were prior to the order quashing the certificate. The Union's argument that it would be unable to meet its statutory duty of fair representation had no merit. In light of the court order, the Union did not have a duty of fair representation and therefore could not be in breach of it. The balance of convenience test strongly supported refusing the stay. Given the presumption of the correctness of the court order, it did not make sense to allow the Union to continue to function as though it was the legitimate bargaining agent for the employees of the Employer.

Protect-A-Home Services - and - Craig Heber
Court of Appeal of Manitoba
Manitoba Labour Board Case No. 423/99/PWA
Docket Nos. AI 02-30-05385
Heard by Justice Kroft
Delivered December 23, 2002

The Employer filed for leave to appeal from an order of the Manitoba Labour Board issued November 20,2002. The Order granted wages for the period February 21,1999 to March 4, 1999, and vacation wages for the period December 1, 1998 to March 4, 1999. The Employer based its application on three questions of pure law. First, did the Board have jurisdiction to make an order for wages against an employer for a period which is after the date on which the employee's complaint was filed? Second, assuming the employee proceeded to undermine and sabotage the business of his employer, did that bear on the question of whether leave to appeal should be granted? Third, is the Board empowered to decide on matters which are being dealt with by a court of superior jurisdiction on the date when the order is given?

Held: With regards to the whether wages coming due after the date of the claim could be included in the Board's Order, the Honourable Mr. Justice Kroft ruled that was not the kind of decision with which the court should interfere. The fact the employee proceeded to totally undermine and sabotage the business of his employer is not an issue which is encompassed in the Queen's Bench proceeding. It was not a matter for determination under *The Payment of Wages Act*. The third issue did not involve a jurisdictional issue. The Court of Queen's Bench action, absent some specific court order, did not prevent or limit the consideration of a salary claim under the *Act*. In summary, Mr. Justice Kroft found the issues were not of sufficient importance or substance to engage the Court of Appeal. The application for leave was denied.

TABLE 1

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE LABOUR RELATIONS ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

Type of Case	Cases Carried Over	Case Filed	Total	Disposition of Cases			Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
				Granted	Dismissed	Withdrawn		
Application for Certification	5	101	106	71	8	9	88	18
Application for Revocation	3	19	22	12	7	1	20	2
Application for Amended Certificate	11	36	47	40	0	0	40	7
Application re: Unfair Labour Practice	20	55	75	2	14	35	51	24
Application for Board Ruling	18	45	63	12	1	19	32	31
Application for Reconsideration	2	16	18	1	14	1	16	2
Application for Termination of Barg. Rights	1	5	6	4	1	1	6	0
Application pursuant to Section 10(3) [1]	0	10	10	8	1	0	9	1
Application pursuant to Section 20 [2]	7	29	36	0	22	5	27	9
Application pursuant to Section 22 [3]	0	2	2	1	0	1	2	0
Application pursuant to Section 58.1 [4]	1	0	1	0	0	0	0	1
Application pursuant to Section 69, 70 [5]	0	1	1	0	1	0	1	0
Application pursuant to Section 76(3) [6]	3	7	10	7	1	1	9	1
Application pursuant to Section 87(1) [7]	3	7	10	5	0	5	10	0
Application pursuant to Section 115(5) [8]	1	25	26	7	0	19	26	0
Application pursuant to Section 130(10.1) [9]	0	6	6	6	0	0	6	0
Application pursuant to Section 146(1) [10]	0	1	1	0	0	0	0	1
Referral for Expedited Arbitration **	17	53	70	-	-	-	63	7
Totals	92	418	510	176	70	97	406	104

[1] Within the first 90 days following certification of a union as a bargaining agent, strikes and lockouts are prohibited, and changes in conditions of employment cannot be made without the consent of the bargaining agent. Applications under this section are for an extension of this period of up to 90 days.

[2] Duty of Fair Representation

[3] Access Agreements

[4] Business coming under provincial law is bound by collective agreement

[5] Complaint re ratification vote

[6] Religious Objector

[7] First Collective Agreement

[8] Request for the Board to appoint arbitrators

[9] Extension of Time Limit for expedited decisions

[10] Prosecution of employer's organization or union

** See Table 3

TABLE 2

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE LABOUR RELATIONS ACT* RESPECTING REPRESENTATION VOTES
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

TYPE OF APPLICATION INVOLVING VOTE	Number of Votes Conducted	Number of Employees Affected by Votes	Applications GRANTED After Vote	Applications DISMISSED After Vote	Applications Withdrawn After Vote	Outcome Pending
Certification	19	788	9	6	2	2
Revocation	7	245	7	0	0	0
Termination of Bargaining Rights	3	25	1	2	0	0
Board Ruling	3	210	3	0	0	0
Urban Health Care[1]	5	2095	5	0	0	0

[1]Urban health care bargaining unit restructuring "preliminary" determination votes

TABLE 3

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE LABOUR RELATIONS ACT* RESPECTING REFERRALS FOR EXPEDITED ARBITRATION
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

Cases Carried Over	Number of Referrals Filed	TOTAL	Number of Cases Mediator Appointed	Disposition of Cases					Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
				Settled by Mediation	Settled by Parties	Settled by Arbitration	Declined to Review	Withdrawn		
17	53	70	26	14	21	11	0	17	63	7

TABLE 4

STATISTICS RELATING TO HOURS OF WORK EXEMPTION REQUESTS PURSUANT TO *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE*
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Rulings Made	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to *The Employment Standards Code* re: Hours of Work exemptions	16	336	352	321	0	12	333	19

TABLE 5
STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE PAYMENT OF WAGES ACT*
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 8	3	9	12	2	1	1	4	8

TABLE 6
STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE*
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 96(1)	19	72	91	42	16	3	61	30
Applications pursuant to Section 111(2)[1]	0	1	1	1	0	0	1	0

[1] Application for board chairperson to reduce deposit

TABLE 7
STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE VACATIONS WITH PAY ACT*
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Plant Vacation Shutdown	2	0	2	0	0	0	2

TABLE 8

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE WORKPLACE SAFETY & HEALTH ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Decisions/ Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Application for Remedy of Alleged Discriminatory Action	0	5	5	3	0	3	2
Application for Appeal of Director's Order	1	0	1	0	1	1	0

TABLE 9

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE *ESSENTIAL SERVICES ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 8	0	2	2	0	2	2	0

TABLE 10

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE ELECTIONS ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 24.2(3)	0	2	2	1	0	1	1

TABLE 11
FIRST AGREEMENT LEGISLATION REVIEW OF CASES FILED
(April 1st, 2002 - March 31st, 2003)

Union	Employer	Date of Application	Outcome of Application	Status as at March 31, 2003
Pending from Previous Reporting Period:				
International Union of Operating Engineers, Local 987	Winnipeg Regional Health Services (Health Sciences Centre)	February 15, 2002	Parties voluntarily entered into collective agreement	Expiry date: May 12, 2003
Canadian Union of Public Employees, Local 745	Rural Municipality of Kelsey	March 1, 2002	Board imposed first collective agreement	Expiry date: May 2, 2003
International Union of Operating Engineers, Local 987	Winnipeg Regional Health Authority	March 11, 2002	Board imposed first collective agreement	Expiry date: March 31, 2003
New Applications this Reporting Period:				
Canadian Auto Workers, Local 144	Accurate Dorwin	April 23, 2002	Parties voluntarily entered into collective agreement	Expiry date: March 7, 2004
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	Faneuil ISG	April 25, 2002	Parties voluntarily entered into collective agreement	Expiry date: May 31, 2004
Canadian Auto Workers, Local 468	Hangers Fashion Warehouse	June 25, 2002	Board imposed first collective agreement	Expiry date: August 22, 2003
Canadian Union of Public Employees, Local 1684	Southwest Community Options	September 12, 2002	Parties voluntarily entered into collective agreement	Expiry date: September 8, 2005
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	Custom Pipe Industrial Plastics	September 30, 2002	Board imposed first collective agreement	Expiry date: December 1, 2003
International Union of Operating Engineers, Local 987	Rehabilitation Centre for Children	October 7, 2002	Parties voluntarily entered into collective agreement	Expiry date: March 31, 2003
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	Southeast Medical Referral Services (Southeast Resource Development Council T/A)	January 6, 2003	Board imposed first collective agreement	Expiry date: March 6, 2004

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 15, 1990

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 1
REVIEW AND RECONSIDERATION

Subsection 143(3) of *The Manitoba Labour Relations Act*, C.C.S.M. Cap. L10 vests in the Manitoba Labour Board the statutory authority to, "review, rescind, amend, alter or vary any decision, order, direction, declaration or ruling made by it, and to, "rehear any matter if it considers it advisable to do so."

Pursuant to subsection 17(1) of *Manitoba Regulation 184/87R* passed under *The Labour Relations Act*, where an application is made to the Board under subsection 143(3) of the *Act*, the applicant shall, in addition to compliance with the requirements of section 2 of the *Regulation*:

a. file a concise statement of any new evidence, with such evidence being verified by statutory declaration;

b. file a statement explaining when and how the new evidence became available and the applicant's reasons for believing that the new evidence so changes the situation as to call for a different decision, order, direction, declaration, or ruling; and

c. in the absence of any new evidence, file a concise statement showing cause why the Board should review or reconsider the original decision, order, direction, declaration, or ruling.

The Board takes this opportunity to express to parties coming before it on such matters that it will expect compliance with both the letter and spirit of the *Regulation*. The particulars of the statement to be filed with the Board must clearly set out those features which would justify an exercise of the Board's discretion. If the request for reconsideration involves a matter other than the introduction of new evidence, the "reasons" for such request must include a statement of the arguments to be advanced on the merits with respect to how the original decision was in error and why it should be reviewed, rescinded, etc.

The Board, as a result of receipt of materials under subsection 17(1) of the *Regulation*, shall assume that the applicant has stated the basis for the appeal in its submission. If reasons for review or reconsideration bear no merit therein, the Board may dispose of the request and dismiss same without the holding of a hearing, as it may do under the statute and regulations.

As to the substance of a request for review, reconsideration, etc., the Board takes this opportunity to advise, and without restricting the generality of the foregoing, that favourable consideration to an application for reconsideration may be given in, but not limited to, the following circumstances:

a. if there was no hearing in the first instance and a party subsequently finds that the decision turns on a finding of fact which is in controversy and on which the party wishes to adduce evidence;

b. if a hearing was held and certain crucial evidence was not adduced for good and sufficient reasons, i.e. where this evidence could not have been obtained by reasonable diligence before the original hearing;

c. if the Order made by the Board in the first instance has operated in a unanticipated way, i.e. having an unintended effect on this particular application;

.../2

d. if the original decision turned on a conclusion of law or general policy, which law or policy was not properly interpreted by the original panel, or whether the decision is inadvertently contrary to earlier Board practice; and

e. where the original decision sets a precedent that amounts to a significant policy adjudication.

The Board hastens to add, however, that its exercise of the power of reconsideration will turn on the facts and circumstances of the particular case before it.

As to the manner and composition of panels that may be expected to deal with requests for review and reconsideration, the Board adopts the following general principles to guide itself in these matters;

a. cases that raise issues of an evidentiary nature will go to a quorum that made the original findings a fact;

b. cases that allege breaches of the rules of natural justice may be reviewed by the original panel or by a different panel, or may be declined review by the Board depending on the nature of the allegation, i.e. procedural irregularity such as failure to transmit to other parties one party's submissions. More substantive matters such as bias would, in most cases, more properly be dealt with by the Courts; and

c. cases involving interpretations of the law or matters of Board policy will ordinarily, although not necessarily, go to an expanded panel of the Board including the members of the original quorum.

In all cases, the review request initially would be reviewed by the Chairperson, who, after the appropriate consultation, would determine the method of review, if any, to be implemented.

The Board points out that these principles are to be considered as general statements of Board practice and procedure and are not to be considered as inflexible, such as to prevent the Board from acting in accordance with the circumstances of the particular case before it and in the exercise of the discretion which it possesses pursuant to its broad powers of review under the *Act*.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 15, 1990

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 2
RULE 28

This practice note will confirm the Manitoba Labour Board's general policy regarding its application of Rule 28, when ascertaining whether an individual is considered to be an employee for the purposes of determining membership support in an application for certification situation.

This situation normally arises only when we are dealing with an employer who employs full-time and part-time employees. Once it has been determined that a complement of part-time employees exists, a Board Officer conducts a review of the payroll records for the twelve weeks immediately prior to the date of application. This report is filed with the Board for a determination of employee status pursuant to Rule 28 of the *Manitoba Labour Board Rules of Procedure*.

Those individuals who normally fall within the employee definition are those who appear on a work schedule and who work all or most of the twelve weeks reviewed by the Board. An example would be an employee who works two days per week for four hours per day. Neither the days nor the hours worked need be the same each week. A person who falls within the above pattern would, in most cases, be determined to be an employee for the purposes of Rule 28.

In situations where a person works sporadically, as indicated in the example below, the person, in most cases, would not be deemed to be an employee for the purposes of Rule 28.

Week 1	Week 2	Week 3	Week 4	Week 5	Week 6	Week 7	Week 8	Week 9	Week 10	Week 11	Week 12
On	On	Off	Off	On	Off	Off	On	On	Off	Off	On

Clearly, these are general applications of Rule 28 and may be modified in specific situations dealing with a unique industry or employment situation. We trust this information will be of assistance to the community.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

December 13, 1990

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 3
ADJOURNMENTS AFFECTING CONTINUATION OF PROCEEDING

The Manitoba Labour Board is concerned with the increasing incidents of applications where the initial dates set aside for hearing are not sufficient to conclude the proceeding. Delays such as these are not in the best interest of either party to a dispute.

In the past, the Board has attempted to accommodate by setting continuation dates that are agreeable to both parties and their respective counsel. Our recent experience in this area has shown that the continuation dates, in our opinion, are being set far in excess of what we consider a reasonable period of time.

The other area of concern is that when dates are established they are usually sporadic, therefore, further complicating the continuity of the proceeding in regards to the presentation of witnesses and their respective testimony. Accordingly, we will be instituting the following procedures:

1. The Board's office, whenever possible, should be notified by counsel as to the anticipated length of the proceeding.

2. In situations where adjournments are necessary and the parties cannot agree on continuation dates that are within what the Board considers a reasonable period of time, the Board will set dates on a pre-emptory basis.

It is the Board's opinion that the expeditious resolution of labour relations disputes tends to reduce friction and disharmony in the workplace.

Your anticipated co-operation will not only be greatly appreciated by the Board, but by the parties directly affected by the proceeding before the Board.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

REVISED January 14, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 4
THE CERTIFICATION PROCESS

This bulletin is intended to provide the labour relations community with information relative to the procedure that will be implemented by the Manitoba Labour Board in processing applications for certification filed subsequent to October 18, 2000.

Effective October 18, 2000, the Board will only be required to conduct representation votes in those certification proceedings where, pursuant to section 40(1)2 of *The Labour Relations Act*, between forty percent (40%) and sixty-five percent (65%) of the employees in a bargaining unit proposed by the applicant appear to be members of that union on the date of application.

Where, pursuant to section 40(1)1 of *The Labour Relations Act*, sixty-five percent (65%) or more of the employees in the proposed bargaining unit appear to be members of the union on the date of application, the Board will now be required to certify the applicant as the bargaining agent for the employees in said unit.

Upon receipt of an application for certification, the application will be processed by the administrative staff of the Board and will be served on the employer, in most cases, by an officer of the Board. Where that is logistically not possible, other means of service, including priority post or facsimile may be utilized. The material served on the employer will include the normal application documentation, as well as notice of a planning meeting to establish the voting criteria. The hearing date shall be set in keeping with the Board's established practice and procedure and notice of such hearing shall be included with the material provided. Correspondence confirming receipt of the application, together with notice of the planning meeting and the hearing date, will simultaneously be sent to the applicant union and other interested parties.

The *Manitoba Labour Board Rules of Procedure, Regulation 184/87R*, requires the employer to file its return within two (2) days of receipt of the application for certification. It is contemplated that a planning meeting will be tentatively scheduled for the day after the filing of the employer's return. It is further contemplated that, although the legislation provides other than in cases where the Board is satisfied that exceptional circumstances exist, a vote must be held within seven (7) days, most votes will be conducted between the fifth (5th) and seventh (7th) days.

Please be advised that at any time during the course of the proceedings, should the Board satisfy itself that the minimum statutory requirements of section 40(1)1 of *The Labour Relations Act* have been met, the planning meeting and/or the conduct of the representation vote may be duly cancelled. In instances where the representation vote has been conducted, the ballots may not be counted.

Where there is a dispute in respect to the appropriateness of the bargaining unit affecting voter eligibility, the disputed ballots will be double-sealed and the sealed ballot box will be returned to the Board's office pending the Board's determination of those issues on the previously scheduled hearing date. Situations where a party or parties purport that they should be treated as falling within the exceptional provisions of the certification process will be dealt with according to the merits of the particular case.

This replaces the previous Information Bulletin No. 4 dated January 24, 1997.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 24, 1997

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 5
STREAMLINING OF MANITOBA LABOUR BOARD ORDERS

This bulletin is provided to inform the labour relations community of the new procedure that will be implemented by the Manitoba Labour Board, effective immediately in respect to the content of its Orders.

The Board, in recent months, has undertaken a review of a number of operational procedures and has determined that one of its new initiatives will be to implement a streamlining of its Orders. This will result in an abbreviated format and will eliminate such items as a detailed chronological listing of each piece of correspondence. We see this new procedure as one that will eliminate redundant referencing of information already known by the parties, as well as an efficiency issue for our administrative component.

All parties are reminded that any party to a proceeding which is affected by an Order or by a decision of the Board may request the Board in writing to furnish written reasons for its Order or decision. The Board may consider such request for written reasons for its Order or decision and shall notify the parties as to whether written reasons will be provided.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Revised February 2, 2001

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 6
FINANCIAL DISCLOSURE

The recently enacted changes to *The Labour Relations Act* requires a union which operates in Manitoba to provide, at no charge, a copy of the financial statement of the union's affairs to the end of its last fiscal year, at the request of a member. The statement must be certified to be a true copy by the union's treasurer or other officer responsible for handling and administering its funds. The relevant sections of the Act are Sections 132.1(1) and 132.1(2).

Should a member of a union complain to the Board that the union has failed to give him or her a financial statement in compliance with the *Act*, the Board may direct the union to

a) file with the board, within the time the board determines, a copy of the financial statement of its affairs to the end of its last fiscal year, verified by its treasurer or another officer responsible for handling and administering its funds; and

b) give a copy of the statement to the members of the union that the board in its discretion may direct.

The union shall comply with the Board's direction. The relevant sections of the *Act* are Section 132.1(3) and 132.1(4).

Should a member of a union complain to the Board that the union's financial statement is inadequate, the Board may inquire into the complaint and may order the union to prepare another financial statement in a form, and containing the information that the Board considers appropriate. The relevant section of the *Act* is 132.1(5).

This replaces the previous Information Bulletin #6 dated January 24, 1997.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 24, 1997

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 7
FEE SCHEDULE

The Manitoba Labour Board, on request of a particular party, has provided copies of various documents for a nominal charge. In recent years the demand for such information has increased dramatically. As well, the recent amendments to *The Labour Relations Act*, in particular, the financial disclosure provisions, enable the Board to charge a reasonable fee, where employees request a copy of the financial and compensation statements filed with the Board.

Effective February 1, 1997, the Board will, by *Regulation*, be establishing a fee schedule for certain services provided by the Board. The fee schedule will be as follows:

1.	General documents at hearing		$.25/page
2.	Written Reasons for Decision	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
3.	Arbitration Awards	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
4.	Collective Agreements	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
5.	Certificates	- search	$25.00/certificate
		- copy	$.25/page
6.	Name searches		$25.00 for 1-4 names $10.00 each additional name
7.	Orders/Decisions	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
8.	Union financial/compensation information		$25.00 each
9.	Library copying		$.25/page

More specific information will be provided for in the *Regulation*.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

April 1, 1998

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 8 (INTERIM)
ARBITRATORS LIST

The Board has recently completed its consultative process with the Labour Management Review Committee in regards to the list of arbitrators maintained by the Board.

A number of concerns were raised during this process relating to the following issues:

a) The continued endorsement of the existing list of arbitrators

b) Any requirement for new appointments

c) Review of the existing selection criteria

The members of the Arbitrators Advisory Committee have agreed to undertake a review of these issues in the latter part of 1998.

During this interim period, the existing list of arbitrators will remain in effect until March 1, 1999. With one caveat.

Each time a matter is referred to the expedited process, the employer and union will have the opportunity to inform the Board offices that they do not wish a particular arbitrator to be appointed to that matter.

Each party will have only one veto per referral. Once your decision has been declared to the Board Clerk, an arbitrator will be selected on the basis of who is next available.

The Board will be monitoring the decisions made in this regard for consideration by the Advisory Committee and the Board's consideration of the list.

If you have any questions, please contact the Board's Registrar, Ms. Janet Duff, at 945-4276.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

REVISED March 31, 2001

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 9
FILING OF COLLECTIVE AGREEMENTS

This bulletin is intended to remind the labour relations community of their statutory obligation pursuant to section 72(2) of *The Labour Relations Act*, to file two (2) copies of all duly executed collective agreements with the Manitoba Labour Board. The parties shall comply in a like manner with respect to any amendment to the collective agreement which they make during the term or prior to the termination thereof.

It would be appreciated if you could also provide a copy of the collective agreement in electronic format (suggest WordPerfect 6 or better) either by way of disc copy, eMail to mlb@gov.mb.ca or via the Internet at www.gov.mb.ca/labour/labbrd.

In order to expand our database, would you please confirm the industry/subgroup of each agreement (see attached) and indicate the number of employees affected by this agreement in your covering letter.

Employer: _____

INDUSTRY AND SUB-GROUPS FOR CLASSIFICATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS

Industry	Sub-Group
Agriculture	Animal ☐ Crops ☐
Construction	Buildings ☐ Heavy Construction ☐
Finance, Insurance & Real Estate	Insurance Carriers ☐ Real Estate & Insurance Agencies ☐
Forestry	☐
Manufacturing	Food & Beverage ☐ Tobacco, Rubber, Plastics & Leather ☐ Textiles & Knitting ☐ Clothing ☐ Computer Products ☐ Construction (Building Products) ☐ Wood, Paper & Furniture ☐ Printing & Publishing ☐ Primary Metal ☐ Metal Fabricating ☐ Machinery ☐ Transportation Equipment ☐ Electrical Products ☐ Non-metallic Mineral Products ☐ Petroleum, Coal & Chemical Products ☐ Other _____ ☐
Mining	☐
Public Administration	Provincial ☐ Local ☐
Service	Child Care ☐ Construction(Maintenance) ☐ Education & Related ☐ Health & Welfare ☐ Amusement ☐ Security ☐ Services to Business Management ☐ Personal Services ☐ Accommodation & Food ☐
Trade	Wholesale ☐ Retail ☐ Warehouse ☐
Transportation, Communication & Other Utilities	Transportation ☐ Storage ☐ Communication ☐ Utilities ☐
Other ☐	_____

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 14, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 10
STEPS TO FOLLOW IN APPLYING FOR AN HOURS OF WORK EXEMPTION ORDER

Note: *The Employment Standards Code*, specifically Section 10, outlines the standard hours of work, being forty (40) hours in any week and eight (8) hours in any day. All hours worked in excess of the standard hours are to be paid at overtime rates of pay.

Sections 18(1), 18(2), and 18(3) of *The Employment Standards Code* provides that, where the parties agree in writing, the Employer may provide the employee(s) with time off instead of paying overtime wages. Certain restrictions apply in accordance with Section 18(1). Time off must not be less than 150% of the number of hours or parts of hours of overtime.

Where the Employer desires to establish a working week in variation to the standard hours, said application may be made, pursuant to Section 11(1) of *The Employment Standards Code*, to the Manitoba Labour Board, Room 402 - 258 Portage Avenue, Winnipeg, Manitoba .R3C 0B6.

An application may be commenced by way of a letter to the Registrar of the Board, outlining the following:

1. Type of industry and any relevant background information which may be pertinent to the exemption being sought;
2. Which specific employees will be affected by the exemption, for example night shift only, all production employees/warehouse employees, including the total number of affected employees;
3. Daily and weekly maximum hours to be worked, and in the instance of an averaging of hours over a period of time, a clear indication as to the agreed period of weeks.
   Some examples are as follows:
   Sample 1 - 10 hours per day, 40 hours per week
   Sample 2 - 10 hours per day, 50 hours per week, not exceeding 160 hours in a 4 week period.
4. A sample of a proposed bi-weekly shift schedule reflecting daily and weekly hours to be worked, including details as to the meal break and/or coffee breaks provided.
5. The signed voluntary concurrence of a majority of the affected employees, confirming their agreement to work the schedule proposed.

Note:

It should be noted that the Board has flexibility in approving shift schedules for certain classes of industry where, in the opinion of the Board, it is not feasible to apply Section 10, and the Board may, pursuant to Section 13 of *The Employment Standards Code*, by order, authorize such a daily, weekly or monthly maximum of hours as it deems fair and reasonable, and may make those working hours applicable for such periods of the year as it deems proper. This normally applies to seasonal industries such as landscaping, etc.

If you require additional information with respect to filing an application seeking exemption from the provisions of Section 10 of *The Employment Standards Code*, please contact the Board Clerk at 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 14, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 11
STEPS TO FOLLOW IN APPLYING FOR A MEAL BREAK REDUCTION

Note:

The Employment Standards Code, specifically Section 50(1) and 50(2) provides:

> **Employer to provide break**
> **50(1)** Subject to this section, an employer shall not require an employee to work for more than five consecutive hours without a break.
>
> **Length of break**
> **50(2)** The length of break provided by an employer must not be less than is prescribed unless
>
> (a) a shorter period is provided for in a collective agreement; or
>
> (b) the board, on application by the employer, by order approves a shorter period.

The Minimum Wages and Working Conditions Regulation (*Regulation 62/99*), specifically Section 17 provides:

> **Minimum time for work breaks**
> **17** For the purposes of subsection 50(2) (work break) of the *Code*, the length of break provided to an employee by an employer shall not be less than 30 minutes.

An application may be commenced by way of a letter to the Registrar of the Board, outlining the following:

Any request seeking reduction and/or elimination of the one half hour meal period may be commenced by way of a letter to the Board outlining the daily and weekly hours worked by the employees and the reduction sought. Should the request be to eliminate the meal period, the Board would want to know when the employee may eat his/her lunch during the course of the shift. Said request must be accompanied by the signed concurrence of the affected employees.

If you require additional information with respect to filing an application seeking exemption from the provisions of Section 50(2) of *The Employment Standards Code*, please contact the Board Clerk at 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 14, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 12
STEPS TO FOLLOW IN APPLYING FOR A PERMIT TO BE EXEMPTED FROM THE WEEKLY DAY OF REST

Note:

The Employment Standards Code, specifically Section 45, outlines that an Employer shall ensure that each employee has one rest period of not less than 24 consecutive hours in each week.

Where the Employer desires to establish a working week in order to have the business exempt from the weekly day of rest, said application may be made, pursuant to Section 46 of *The Employment Standards Code*, to the Manitoba Labour Board, 402 - 258 Portage Avenue, Winnipeg, Manitoba R3C 0B6.

An application may be commenced by way of a letter to the Registrar of the Board, outlining the following:

1. Type of industry and any relevant background information with particular reference as to the circumstances in which a Weekly Day of Rest will not be provided to the employees.
2. Which specific employees will be affected by the exemption, for example night shift only, all production employees/warehouse employees, including the total number of affected employees.
3. Daily and weekly maximum hours to be worked.
4. A sample of a proposed bi-weekly shift schedule reflecting daily and weekly hours to be worked, including details as to the meal break and/or coffee breaks provided.
5. The signed voluntary concurrence of a majority of the affected employees, confirming their agreement to work the schedule proposed.

Note:

It should be noted that the Board may exempt businesses from Section 45 of ***The Employment Standards Code***, where the Board is satisfied that the application of Section 45 to the business:

a. is an undue hardship to the employer;
b. is of little or no benefit to the employees owing to the remote location of the business;
c. in the case of a business that operates only part of the year, unduly restricts the operation of the business; or
d. causes severe loss to the business owing to the circumstances in which it operates.

> **Employer and bargaining agent may apply for exemption**
> **47** An employer and the bargaining agent for the employees of the employer's business may apply jointly to the board in writing to have the business exempted from the application of section 45, and the board may by order exempt the business for such period as the board may specify in the order.

If you require additional information with respect to filing an application seeking exemption from the provisions of Section 45 of *The Employment Standards Code*, please contact the Board Clerk at 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

ISSUED January 14, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 13
PROCESS FOR THE SETTLEMENT OF A FIRST COLLECTIVE AGREEMENT

The Manitoba Labour Board wishes to advise of a change in the process affecting applications for settlement of a First Collective Agreement (section 87(1) of *The Labour Relations Act*).

In keeping with past practice, once an application has been filed in accordance with the *Manitoba Labour Board Rules of Procedure*, a hearing date shall be established by the Board and the parties shall be duly informed.

Effective immediately, the Board shall then appoint a Representative to meet with the parties prior to the scheduled hearing with the view to resolving or narrowing the issues in dispute.

The Board is hopeful that this additional mediative effort shall assist in clarifying issues remaining in dispute and expediting the process.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

ISSUED January 31, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 14
OBJECTIONS ON APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

This bulletin is intended to inform the labour relations community of a recent amendment to the *Manitoba Labour Board Rules of Procedure*, namely *Manitoba Regulation 17/2002* (which amends *Manitoba Regulation 184/87*), as relates to employee objections on applications for certification, specifically Rule 9(2).

Where, in accordance with the *Act* or the *Regulations*, an objection to an application for certification is filed by an employee or a group of employees, the Board, upon receipt, shall serve a copy of any such objection in its entirety, with the signature thereon, on the applicant union, the employer and any other interested party.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

ISSUED March 8, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 15
MANITOBA LABOUR BOARD'S DECISION RESPECTING BARGAINING UNIT RESTRUCTURING IN THE URBAN HEALTH CARE SECTOR

This bulletin is intended to provide information relating to the Manitoba Labour Board's decision relating to bargaining unit restructuring in this urban health care sector.

In May of 1998, the previous administration requested the Manitoba Labour Board undertake a review of the bargaining units in the acute care facilities in the City of Winnipeg and Brandon. The purpose of the review was to reduce the proliferation of bargaining units in health care by establishing standard units that would be common from facility to facility. Although the Board issued its *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector* report on December 22, 1998, the review process continued with recommendations being sought from the parties up to the early part of 2002. One of the areas of concern was the issue of, and how to deal with, non-union employees.

As was the case in a number of other provincial jurisdictions, this Board found that standardized units should be adopted for all acute care facilities in Winnipeg. This was in keeping with the Board's determination in the *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector* report, issued on January 23, 1998, and subsequently adopted by the Brandon Regional Health Authority.

Further consultation with the stakeholders was initiated after the release of the December 22, 1998, *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector* report. As a result, the Board considered a number of additional factors in determining the status of existing non-union employees, including the original intent of the review, as well as the certification and intermingling provisions of *The Labour Relations Act*.

It was ultimately decided that, where the unionized segment in a particular unit was not representative of a majority of the employees in that particular unit, a vote would initially be conducted amongst the non-union employees (Concordia Hospital and Seven Oaks General Hospital facilities) to determine if they wished to be represented by a union. If the majority voted yes, a subsequent vote would be held to determine which union.

In situations where one or more bargaining agents represent a significant majority of employees in a particular unit, the vote choice was restricted to which bargaining agent would represent all employees.

Commission du travail
du Manitoba

Rapport annuel 2002-2003

Manitoba

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

L'honorable Peter M. Liba, C.M., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Assemblée législative du Manitoba, bureau 235
Winnipeg (Man.) R3C 0V8

Monsieur le lieutenant-gouverneur,

J'ai l'immense privilège de vous soumettre, à titre informatif, le Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice se terminant au 31 mars 2003.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le lieutenant-gouverneur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nancy Allan

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Mme Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration,
Palais législatif, bureau 317
Winnipeg (Man.) R3C 0V8

Madame la ministre,

Je suis heureux de vous soumettre le Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice du 1er avril 2002 au 31 mars 2003.

Je vous prie d'agréer, Madame la ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

J.M.P. Korpesho
Président

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

J'ai l'immense plaisir de vous soumettre le Rapport annuel 2002-2003, qui présente les grandes lignes des activités accomplies par la Commission du travail du Manitoba entre le 1er avril 2002 et le 31 mars 2003.

Comme il était souligné dans le rapport de l'an dernier, le nouveau poste de vice-président à temps plein, partagé par Diane E. Jones, c.r., et Joy M. Cooper, s'est encore avéré cette année un outil inestimable pour aider la Commission à remplir ses obligations législatives plus rapidement et, partant, à réduire considérablement les délais de traitement.

La Commission a par ailleurs terminé la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain au cours de la période visée. Je tiens à souligner que l'excellente collaboration de toutes les parties intéressées au processus a permis de minimiser les contrecoups pour la communauté de la santé.

Comme je l'ai fait ces dernières années, j'aimerais exprimer ma plus vive gratitude aux vice-présidents, aux membres de la Commission et au personnel, dont l'immense dévouement et le soutien ont encore une fois mené au bilan positif de l'année.

Nous sommes prêts à affronter les nombreux défis qui nous attendent et nous remercions à l'avance les intervenants du milieu des relations du travail pour leur soutien indéfectible à la Commission du travail du Manitoba.

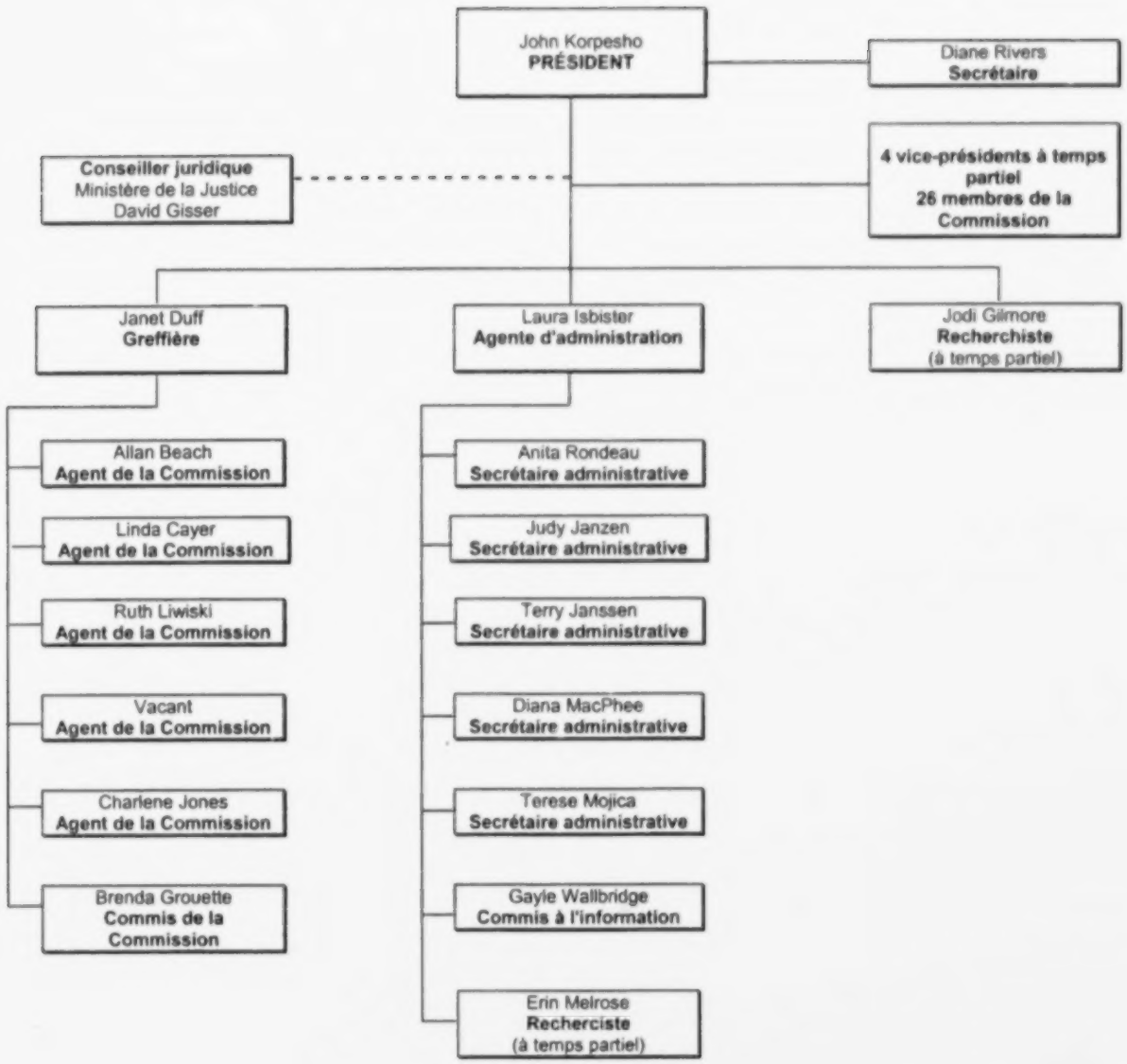
J.M.P. Korpesho,
Président

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettres de présentation	3
Message du président	7
Organigramme	10
Objectifs et introduction	11
Aperçu opérationnel	12
Bibliothèque	13
Publications et adresse du site Web	13
Finances – Sommaire des dépenses	14
Membres de la Commission du travail du Manitoba	15
Résumé du rendement	20
Réalisations et priorités pour 2003-2004	22
Résumé des principales décisions de la Commission en vertu de la *Loi sur les relations du travail*	23
Résumé des principales décisions de la Commission en vertu de la *Loi sur le paiement des salaires*	28
Résumé des principales décisions judiciaires	29
Tableaux statistiques	31

Bulletins d'information

N° 1	Examen et réexamen	37
N° 2	Règle de pratique n° 28	39
N° 3	Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance	40
N° 4	La procédure d'accréditation	41
N° 5	Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba	42
N° 6	Divulgation de renseignements financiers	43
N° 7	Barème des droits	44
N° 8	Liste des arbitres (provisoire)	45
N° 9	Conventions collectives	47
N° 10	Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail	49
N° 11	Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas	50
N° 12	Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire	51
N° 13	Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective	52
N° 14	Opposition à une demande d'accréditation	53
N° 15	Décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain	54



ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

Le 31 mars 2003

LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal indépendant chargé de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu des lois régissant les relations de travail :

- la *Loi sur les relations du travail,*
- la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail,*
- la *Loi sur les services essentiels,*
- la *Loi sur l'égalité des salaires,*
- le *Code des normes d'emploi,*
- la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction,*
- la *Loi sur le jour du Souvenir,*
- la *Loi électorale,*
- la *Loi sur les écoles publiques,*
- la *Déclaration des droits des victimes.*

OBJECTIFS

- **Résoudre les problèmes** portés à son attention, d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal-syndical, y compris en prenant rapidement des décisions appropriées qui respectent les intérêts de la majorité des employés;

- **Aider les parties** concernées à résoudre leurs différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage officiel;

- **Présenter l'information pertinente** aux parties concernées ou au grand public en ce qui a trait à leurs relations avec la Commission ou à ses activités.

INTRODUCTION

La Commission joue en outre le rôle d'administrateur ou d'arbitre des cas portés à son attention en vertu de certaines dispositions des lois suivantes :

La *Loi sur les relations du travail*

La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la Loi et portant notamment sur l'accréditation, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les allégations de pratiques déloyales de travail, l'arbitrage accéléré, les premiers contrats, les décisions de la Commission, la juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

La *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*

Toute personne directement touchée par un ordre d'arrêt de travail ou une décision d'un agent de la Sécurité et de l'hygiène du travail peut interjeter appel au directeur de la Sécurité et de l'hygiène du travail. Le directeur peut trancher l'affaire lui-même ou la renvoyer à la Commission en vue d'une décision. Toute personne touchée par un ordre d'arrêt de travail ou une décision du directeur de la Sécurité et de l'hygiène du travail peut aussi interjeter appel à la Commission pour obtenir l'annulation ou la modification de l'ordre ou de la décision.

La *Loi sur les services essentiels*

La Commission reçoit et traite les demandes des syndicats qui visent une modification du nombre d'employés tenus de travailler pour assurer les services essentiels au cours d'un arrêt de travail.

La *Loi sur l'égalité des salaires*

Si les parties ne s'entendent pas sur une question d'égalité salariale dans les délais stipulés par la Loi, une des parties peut soumettre la question à l'arbitrage de la Commission.

Le *Code des normes d'emploi*

À titre de Commission des salaires constituée sous le régime du Code, la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions en application de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. La Commission traite en outre les demandes d'exemption des employeurs concernant les horaires habituels de travail et les périodes de repos hebdomadaires.

La *Loi sur les écoles publiques*

Désormais, certaines dispositions de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquent aux enseignants, aux directeurs d'école, aux agents de négociation d'unités d'enseignants et aux commissions scolaires.

La *Déclaration des droits des victimes*

Les victimes d'actes criminels qui souhaitent obtenir des congés non payés pour assister au procès de la personne accusée, témoigner au procès, présenter une déclaration de la victime ou assister au prononcé de la sentence peuvent soumettre une demande en ce sens à la Commission.

La *Loi électorale*

Les candidats, les membres du personnel électoral, les recenseurs de même que les bénévoles électoraux peuvent s'adresser à la Commission pour demander un congé de travail en vertu de l'article 24.2 de la Loi. Les employeurs peuvent demander au président de la Commission d'être soustraits à l'obligation d'accorder un congé sous le régime de l'article 24.2 s'ils estiment qu'un tel congé peut porter un préjudice au fonctionnement de leur entreprise.

APERÇU OPÉRATIONNEL

ARBITRAGE

En 2002-2003, la Commission était composée d'un président à temps plein et de quatre vice-présidents à temps partiel. Elle comptait par ailleurs 26 membres, répartis également entre représentants des employeurs et représentants des employés. Des renseignements biographiques concernant les membres de la Commission figurent plus loin dans le présent Rapport. Les vice-présidents et les membres, nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil, sont rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission a ses bureaux à Winnipeg, où elle tient des audiences sur diverses questions; au besoin, elle se déplace vers les centres ruraux. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

SERVICES EXTÉRIEURS

Il incombe à la greffière de superviser les services extérieurs quotidiens de la Commission. Toutes les demandes déposées sous le régime de la *Loi sur les relations du travail*, de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, de la *Loi sur les services essentiels*, de la *Loi sur l'égalité des salaires*, de la *Loi électorale*, de la *Loi sur les écoles publiques* ainsi que de la *Déclaration des droits des victimes* sont traitées par le bureau de la greffière. C'est la greffière qui fixe les dates des audiences et qui voit au traitement efficace des demandes. La greffière dirige cinq agents de la Commission (quatre agents sont chargés des questions de relation du travail et un autre des questions afférentes aux normes d'emploi), de même qu'un commis.

Les quatre agents affectés aux relations de travail traitent divers dossiers et mènent des enquêtes en lien avec les demandes adressées à la Commission. Ils peuvent agir à titre de représentants de la Commission pour tenter de trouver un terrain d'entente entre les parties en cas d'allégation de pratique déloyale de travail. Le règlement des plaintes par ce mécanisme de résolution des différends contribue à diminuer le nombre d'audiences coûteuses et à rendre le milieu de travail plus harmonieux. Les agents exercent en outre tout un éventail de fonctions : ils font office de directeurs du scrutin lorsque la Commission organise un vote; ils

assistent aux audiences et ils aident la greffière dans le traitement des demandes. Ils sont également chargés de communiquer à toutes les parties et au grand public les renseignements sur les politiques et procédures de la Commission, ainsi que sur la jurisprudence liée à chaque cas. Enfin, les agents de la Commission peuvent agir à titre de conciliateurs pour aider les parties à conclure une première convention collective et les suivantes.

L'aide apportée par les agents de la Commission dans les processus de médiation et de résolution des différends a été bien accueillie par les intervenants du secteur des relations de travail.

Le cinquième agent de la Commission voit, avec l'aide du commis de la Commission, au traitement des renvois en vertu du *Code des normes d'emploi*, des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire, ainsi que des demandes de renvoi en arbitrage accéléré. L'agent et le commis de la Commission assistent aux audiences afin de consigner les comparutions, les extraits de jurisprudence et les éléments de preuve, et d'aider la Commission ainsi que les parties pour toute question pouvant être soulevée.

SERVICES DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

L'agente d'administration assure le soutien administratif de la Commission, c'est-à-dire la supervision financière et la reddition des comptes des dépenses d'exploitation, ainsi que l'élaboration et la surveillance des méthodes et mécanismes d'organisation du travail de bureau visant l'application des politiques ministérielles et gouvernementales. Cinq secrétaires administratives, une commis et une recherchiste à temps partiel sont placées sous la responsabilité de l'agente d'administration.

Les services de soutien administratif et les services extérieurs travaillent en étroite collaboration afin de garantir un traitement rapide des demandes. Ils continuent également leurs efforts pour mettre à niveau et maintenir les bases de données informatiques de la Commission.

SERVICES DE RECHERCHE

Les deux recherchistes de la Commission lui procurent des rapports, des données statistiques ainsi que des extraits de jurisprudence provenant d'autres administrations provinciales; la Commission leur confie également d'autres mandats de recherche. Les recherchistes résument et indexent les sentences arbitrales ainsi que les énoncés des motifs des décisions à des fins de publication dans le *Compendium of Grievance Arbitration Decisions* et dans l'*Index of Written Reasons For Decision.*

Le poste de recherchiste, qui relève du président et qui était auparavant à temps partiel, est devenu un poste équivalent temps plein (ETP) en 2002-2003; actuellement, les titulaires sont une employée permanente à temps partiel et une employée à temps partiel nommée pour une période déterminée.

BIBLIOTHÈQUE DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission possède une collection de textes, de revues, de rapports et autres documents sur les relations de travail et le droit du travail au Manitoba et dans d'autres administrations canadiennes. En vertu des modifications apportées à la *Loi sur les relations du travail* en 1985, toutes les sentences arbitrales et les conventions collectives de la province doivent être déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba. La bibliothèque de la Commission conserve des copies de ces documents; le public peut les consulter au bureau et il peut aussi se les procurer moyennant certains frais (se reporter au bulletin d'information n° 7 joint au présent rapport pour le barème des droits).

PUBLICATIONS ET ADRESSE DU SITE WEB

On peut acheter des copies des lois et règlements au Bureau des publications officielles, ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme, 200, avenue Vaughan, Winnipeg (Manitoba).

Voici les publications offertes actuellement par la Commission :

Compendium of Grievance Arbitration Decisions – Résumé de toutes les sentences arbitrales rendues au Manitoba et déposées auprès de la Commission au cours de l'année civile. On peut acheter cette publication en communiquant avec le Bureau des publications officielles.

Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba – Compte rendu sur les opérations de dotation et les membres de la Commission du travail du Manitoba, les faits saillants des décisions importantes rendues par la Commission et les tribunaux, ainsi que les statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de la période visée. On peut obtenir cette publication en s'adressant directement à la Commission.

Activities of The Manitoba Labour Board – Publication trimestrielle présentant des renseignements et des statistiques sur toutes les affaires dont la Commission est saisie. Pour s'abonner, s'adresser au Bureau des publications officielles.

Index of Written Reasons For Decision – Index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de loi. Pour s'abonner, s'adresser au Bureau des publications officielles.

Guide de la Loi sur les relations du travail – Explication en termes simples des dispositions de la *Loi sur les relations du travail* ainsi que du rôle de la Commission du travail du Manitoba et des Services de conciliation et de médiation. Anciennement, la Commission publiait le Guide uniquement sous forme de brochure, mais elle entend afficher la version mise à jour dans le site Web.

La Commission publie des copies de l'énoncé des motifs d'une décision (*Written Reasons for Decision*) dans certains cas précis. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, il est possible de s'abonner à l'*Index of Written Reasons for Decision*. La Commission publie également la série *Bulletins d'information* sur ses pratiques et procédures. Le texte intégral des bulletins figure plus loin dans le présent rapport, et il est aussi possible de le consulter dans le site Web de la Commission.

Des copies des énoncés des motifs des décisions et des sentences arbitrales de la Commission sont accessibles par les services Quicklaw de la société **Systèmes QL Limitée**. Des copies des sentences arbitrales sont également envoyées à divers éditeurs, qui peuvent en reproduire certaines dans leurs publications.

Consultez le site Web de la Commission du travail du Manitoba, à l'adresse http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd/index.fr.html, pour obtenir des renseignements sur la Commission et des liens à d'autres divisions du Ministère, aux bases de données Quicklaw et aux Publications officielles. Afin de favoriser l'accès rapide à de l'information à jour, la Commission a amélioré son service à la clientèle en lui offrant un site Web encore plus complet (mlb@gov.mb.ca).

Finances

(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses/poste secondaire (en milliers de dollars)	Données réelles 2002-03 $	Prévisions 2002-03 ETP	Prévisions 2002-03 $	Prévisions pos./(nég.)	Explication n°
Total des salaires	1 027,6	17,00	1 055,30	(27,7)	
Total des autres dépenses	321,1		262,3	58,8	1
Total des dépenses	1348,7	17,00	1 317,6	31,1	

Explication :

1. Le dépassement au chapitre des dépenses d'exploitation est attribuable à l'expansion des locaux et aux coûts ACRS liés (loyer), aux frais de déplacement et aux coûts informatiques.

MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission du travail du Manitoba est composée de 1 président à temps plein, de 4 vice-présidents à temps partiel et de 26 membres. Les parties patronales et syndicales sont représentées de manière égale. Pour l'exercice visé, la Commission se composait des membres suivants.

Président

John M.P. Korpesho
Élu président de la Commission du travail du Manitoba pour la première fois en 1983 et réélu par la suite, M. Korpesho en fait partie depuis 1973. Il a successivement occupé les postes d'agent de la Commission, de greffier, puis de vice-président - greffier. M. Korpesho est titulaire d'un certificat en administration publique de l'Université du Manitoba. Il joue un rôle actif dans de nombreux comités patronaux-syndicaux et il est régulièrement invité à donner des cours à la Faculté de droit et à la Faculté des sciences de l'administration de l'Université du Manitoba.

Vice-présidents

Joy M. Cooper
Nommée à temps partiel en 1985, Mme Cooper est titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en sciences politiques de l'Université du Manitoba. Elle a exercé le droit en pratique privée jusqu'en 1992, année où elle est devenue procureure de la Couronne à temps partiel au ministère de la Justice. Elle a été détachée de ce poste en 2001 pour occuper celui de vice-présidente permanente à temps partagé de la Commission; en septembre 2002, elle a été reconduite au même poste. Mme Cooper est également arbitre en vertu de conventions collectives et du *Code canadien du travail*, et elle agit à titre de conseillère en matière de politiques et de programmes juridiques.

William D. Hamilton
Nommé à temps partiel en 2002, M. Hamilton est titulaire d'un baccalauréat en arts de l'Université de Winnipeg, ainsi que d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M. Hamilton, pendant quelques années, a agi à titre d'arbitre et de médiateur de différends et de griefs au Manitoba, une tâche à laquelle il s'est consacré avec ardeur.

Diane E. Jones, c.r.
Nommée à temps partiel en 1985, Mme Jones a obtenu un baccalauréat spécialisé de l'Université de Winnipeg et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Mme Jones occupe actuellement le poste de présidente pour les questions d'arbitrage. En 2001, elle a été nommée à la Commission à titre de vice-présidente permanente à temps partagé et, en septembre 2002, elle a été renommée à la Commission à titre de vice-présidente à temps partiel.

Arne Peltz
Nommé à temps partiel en 2002, M. Peltz est arbitre agréé et il agit activement à titre d'arbitre et de médiateur pour le règlement des différends et des griefs au Manitoba. Il remplit en outre des fonctions d'arbitre en vertu du *Code des droits de la personne du Manitoba* et du *Code canadien du travail*. M. Peltz a été directeur du Public Interest Law Centre pendant 21 années, et il exerce en pratique privée depuis 2003 au sein du cabinet d'avocats Gange Goodman & French; il se spécialise en droit autochtone et en poursuites civiles.

Représentants des employeurs

Jim Baker, CA
Nommé en 2000, M. Baker est président et premier dirigeant de la Manitoba Hotel Association. Avant d'occuper son poste actuel, il a été pendant 20 ans associé dans un cabinet de comptables agréés. M. Baker est membre de l'exécutif de l'Association des hôtels du Canada et du Manitoba Tourism Education Council. Il a été coprésident du village des athlètes lors des Jeux panaméricains de 1999 et il est très actif à titre de bénévole dans la collectivité.

Elizabeth M. (Betty) Black
Nommée en 1985, Mme Black détient un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba ainsi que le titre de F.P.R.H.G. (professionnelle en ressources humaines agréée - *fellow*). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs organisations. Mme Black est très active au sein de la Human Resource Management Association of Manitoba depuis de nombreuses années, occupant notamment les postes de directrice de la division des membres et de présidente. Elle a également enseigné dans le cadre du programme de certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba.

Christiane Devlin
Nommée en 2002, Mme Devlin possède une expérience pratique de la gestion des ressources humaines dans divers secteurs, notamment les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication et les soins de santé. Elle est présentement gestionnaire des ressources humaines de Arctic Co-operatives Limited et membre de diverses coopératives au Manitoba, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Edward J. Huebert
Nommé en 1994, M. Huebert est actuellement vice-président administratif de la Mining Association of Manitoba Inc. et de la Mines Accident Prevention Association of Manitoba. Titulaire d'une maîtrise en gestion des ressources naturelles, il a également fait des études supérieures en planification régionale et communautaire à l'Université de la Colombie-Britannique à titre de chercheur attaché à Protection civile Canada. Coprésident de la Commission des accidents du travail et de Workplace Safety and Health, il siège également à la Table ronde manitobaine sur le développement durable.

Colleen Johnston
Nommée en 1993, Mme Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente de Integre Human Resource Consulting. Mme Johnston est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba et du titre de F.C.H.R.P. (professionnelle en ressources humaines agréée - *fellow*). Elle a été présidente de la Human Resource Management Association of Manitoba, membre fondateur du Conseil canadien des associations des ressources humaines, ainsi que membre du comité chargé de l'examen de la réglementation du *Code canadien du travail* à Ottawa. Elle a représenté des employeurs canadiens aux Nations Unies à Genève et, actuellement, elle est membre du comité des titres professionnels de la Human Resource Management Association of Manitoba.

Michael Kaufmann
Nommé en 1990, M. Kaufmann a travaillé dans l'industrie des entrepreneurs électriciens à compter de 1952. Il a été vice-président de State Contractors Inc. et il a occupé divers postes dans l'industrie de la construction. Il a été notamment président de la Winnipeg Construction Association et de la Construction Labour Relations Association. Il a en outre assumé des responsabilités de directeur des installations au Asper Jewish Community Campus. Il est actuellement à la retraite.

Paul J. LaBossière
Nommé en 1999, M. LaBossière est actuellement président de P.M.L. Maintenance Ltd. Ancien coprésident du Employers Task Force on Workers Compensation, M. LaBossière est membre du comité consultatif des affaires civiques et du comité de législation du travail de la Winnipeg Chamber of Commerce, ainsi que président du comité des taxes et des finances municipales. Il est aussi parlementaire et ancien président de la Building Owners and Managers Association (BOMA), membre du Manitoba Employers Council (MEC) et il a souvent participé à des conférences d'envergure internationale sur les industries de l'entretien et des services. M. LaBossière est président du conseil d'administration de Prairie Theatre Exchange. Il a aussi été vice-président et trésorier de la Winnipeg Chamber of Commerce et a fait partie du comité consultatif du département de l'éducation permanente de l'Université du Manitoba.

Chris Lorenc
Nommé en 2003, M. Lorenc est actuellement président de la Manitoba Heavy Construction Association, du Infrastructure Council of Manitoba ainsi que de la Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association; il est en outre vice-président du Transportation Awareness Partnership. Avocat de formation,

M. Lorenc est titulaire de baccalauréats en arts et en droit de l'Université du Manitoba. Il a été conseiller municipal à la ville de Winnipeg pendant 9 années, de 1983 à 1992. Pendant son mandat, il a présidé nombre de comités permanents et il a occupé diverses fonctions supérieures. Il a de plus été membre et il continue d'être membre de différents conseils d'administration de divers organismes culturels, communautaires et d'hôpitaux.

Yvette Milner
Nommée en 1996, Mme Milner occupe des fonctions de cadre supérieur chez Deloitte & Touche. Elle a de l'expertise dans la gestion des ressources humaines, de la sécurité et des limitations fonctionnelles, dans le privé aussi bien que dans le public. Actuellement, Mme Milner est directrice de la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles chez Deloitte & Touche. Avant d'entrer au service de cette société, elle a dirigé son propre cabinet conseil pendant huit années. Membre dynamique du milieu des affaires de Winnipeg, Mme Milner est membre active du Employers Task Force on Workers Compensation. Elle est aussi membre de la Winnipeg Chamber of Commerce, de la Human Resource Management Association of Manitoba et du Manitoba Safety Council.

A. Edward Stanton
Nommé en 1985, M. Stanton a travaillé pour PPG Canada jusqu'à sa retraite, en 1982. Il a occupé de nombreux postes, y compris celui de directeur général des succursales, et a acquis beaucoup d'expérience dans les relations de travail en faisant partie de nombreux groupes d'étude des relations patronales-syndicales et d'un certain nombre de comités des relations de travail nommés par le gouvernement. M. Stanton a été président et il est membre honoraire à vie de la Winnipeg Construction Association. Son mandat venait à échéance en décembre 2002.

Maurice D. Steele
Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd. jusqu'à sa retraite, en mai 1999. Il est aussi président d'AVL Limited Partnership, qui représente les territoires situés au nord et à l'ouest de l'Aéroport international de Winnipeg. Il a occupé des postes de gestionnaire pendant de nombreuses années au sein de l'industrie de la construction.

Gordon H. Stewart
Nommé en 1991, M. Stewart a travaillé comme électricien, un métier pour lequel il a obtenu le titre de compagnon en 1950. En 1959, il est entré au service de Griffin Canada Inc. Au moment de prendre sa retraite, en 1991, il occupait le poste de chef d'usine depuis 10 ans. Il a été membre des conseils d'administration du Club d'administration industrielle du Canada (Manitoba), de l'Association des manufacturiers canadiens (Manitoba) de même que du comité consultatif sur l'instrumentation du Red River Community College.

Denis E. Sutton
Nommé en 1983, M. Sutton a reçu une formation approfondie en administration des affaires et en gestion des ressources humaines; il possède une vaste expérience des relations de travail dans les secteurs public et privé. Il a été président du comité des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens (section du Manitoba), du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association ainsi que du Conseil des cadres supérieurs – ressources humaines (Ouest) du Conference Board of Canada. Il est actuellement membre actif de nombreux comités et associations spécialisés en relations de travail.

Raymond N. Winston
Nommé en 1987, M. Winston est titulaire d'un diplôme en génie électrique et une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Manitoba. Il a été directeur exécutif du Manitoba Fashion Institute Inc. pendant 25 ans et possède une vaste expérience des relations de travail dans le milieu de la mode. Retraité, M. Winston travaille à temps partiel comme consultant.

Représentants des employés

Bernie Atamanchuk
Nommé en 1985, M. Atamanchuk a travaillé auprès de l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) de 1964 jusqu'à sa retraite en 2001. Au cours de ses 36 années de service à la TUAC, section locale 832, il a occupé diverses fonctions dont celles d'administrateur du régime de soins dentaires de l'organisme Manitoba Food and Commercial Workers, de directeur de l'organisation et du service et d'adjoint exécutif du président de l'Union. Avant d'entrer au service de la TUAC, M. Atamanchuk a travaillé à Canada Safeway pendant six ans. Il a obtenu son diplôme du Collège canadien des travailleurs de Montréal en 1967.

Cecile Cassista
Nommée en 2000, Mme Cassista a été déléguée nationale du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) à partir de 1981. Elle vient de prendre sa retraite de l'organisme. Pendant ses années de service, elle s'est occupée de négociations collectives, d'arbitrage, d'organisation des affaires syndicales et d'autres aspects des relations de travail au Manitoba et en Saskatchewan. Elle est membre du comité des femmes de la Fédération du travail du Manitoba ainsi que de la Child Care Coalition of Manitoba. En 2001, elle a été nommée au Conseil consultatif de l'économie du premier ministre et, en 2002, elle a été élue au conseil d'administration de Centraide. Elle continue de prêter main forte à la communauté en participant activement à diverses campagnes municipales et gouvernementales.

M. Clive Derham
Nommé en 1990, M. Derham est un ancien employé de la Ville de Winnipeg. Jusqu'à sa retraite, il était délégué du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique et se spécialisait principalement dans le secteur des soins de santé.

Irene Giesbrecht
Nommée en 2002, Mme Giesbrecht est à l'emploi du Manitoba Nurses' Union depuis 1978; elle y occupe présentement les fonctions de directrice des négociations et de négociatrice en chef. Avant d'entrer au service du Manitoba Nurses' Union, Mme Giesbrecht a travaillé comme infirmière. Elle est présidente du Manitoba Council of Health Care Unions et membre de nombreux organismes dont le Manitoba Nursing Advisory Council, le conseil d'administration du Union Centre, le comité consultatif de Crocus Fund et le conseil d'administration de Blue Cross.

Jan Malanowich
Nommée en 1991, Mme Malanowich agit comme déléguée du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1981. À ce titre, elle participe activement aux négociations collectives, au traitement des griefs et à une multitude d'activités connexes liées aux besoins des membres.

Charles W. McCormick
Nommé en 1999, M. McCormick a travaillé pour l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) de 1969 jusqu'à sa retraite, en 1998. Durant ses 29 années de service à la TUAC, il a occupé divers postes, dont ceux de président et directeur général, section locale 206; il s'occupait alors de l'organisation, des services, des négociations collectives et de la présentation des conflits d'intérêts et des griefs soumis à l'arbitrage. Il a aussi été adjoint administratif des administrateurs canadiens et membre du comité consultatif de la TUAC sur les affaires internationales. Il a en outre été administrateur du Southern Ontario Retail Clerks Dental Plan. Il est diplômé du Collège canadien des travailleurs de Montréal et dirige actuellement la Grievance Arbitration Industrial Relations Consulting Company de Winnipeg.

Doug McFarland
Nommé en 2000, M. McFarland est actif dans le domaine des relations de travail et délégué du personnel du Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore
Nommé en 1994, M. Moore est actuellement directeur administratif et coordonnateur de la formation à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 254. À ce titre, M. Moore est représentant des comités consultatifs des métiers suivants : plombiers, tuyauteurs, poseurs de gicleurs et mécaniciens en réfrigération. Il est aussi président du Manitoba Building and Construction Trades Council et vice-président (industrie de la construction) à la Fédération du travail du Manitoba.

Maureen Morrison
Nommée en 1983, Mme Morrison possède un baccalauréat en arts de l'Université McGill et a suivi plusieurs cours en relations de travail. En 1980, elle a été nommée déléguée du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique et, depuis 1987, elle s'y intéresse particulièrement aux questions d'équité au sein du syndicat. ≪Elle se spécialise dans les domaines de la parité salariale, de l'équité en matière d'emploi, du harcèlement et autres questions touchant les droits de la personne.

James Murphy
Nommé en 1999, M. Murphy est directeur des affaires du International Union of Operating Engineers (IUOE), section locale 987, poste auquel il a été élu en 1995. Il a occupé les postes de représentant auprès du milieu des affaires pour le compte de cet organisme de 1987 à 1995, et de coordonnateur de la formation de 1985 à 1987. M. Murphy est membre des conseils de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers, il est vice-président du Manitoba Building and Construction Trades Council, vice-président du Allied Hydro Council of Manitoba, ainsi que vice-président de la Manitoba Federation of Labour. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est membre actif du International Union of Operating Engineers depuis la fin des années 1960.

Dale Paterson
Nommé en 1999, M. Paterson est délégué national du syndicat des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile depuis 1984 et, actuellement, il est directeur régional pour le Manitoba, la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest. Il coordonne les activités du syndicat dans ces régions et s'occupe principalement des négociations collectives, de l'arbitrage, de l'organisation et d'autres aspects des relations de travail. Il est vice-président de la Manitoba Federation of Labour et du Community Unemployed Help Centre.

Grant Rodgers
Nommé en 1999, M. Rodgers est délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1974; il se spécialise depuis quelques années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il détient un baccalauréat spécialisé en communications de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de l'Université Harvard. Très impliqué dans sa communauté, il a été membre de la Red River College Advisory Commission et de Big Brothers of Winnipeg, ainsi que directeur du Winnipeg South Blues Junior « A » Hockey Club.

Lorraine Sigurdson
Nommée en 1990, Mme Sigurdson est actuellement coordonnatrice des soins de santé au sein du Syndicat canadien de la fonction publique. Elle participe activement aux négociations collectives et prête main forte aux sections locales de soins de santé dans le traitement des griefs et l'administration des affaires syndicales locales. Mme Sigurdson est aussi vice-présidente de la Manitoba Federation of Labour et membre du conseil d'administration de la Winnipeg Regional Health Authority.

SOMMAIRE DU RENDEMENT

La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de diverses lois provinciales, à savoir : la *Loi sur les relations du travail,* le *Code des normes d'emploi,* la *Loi sur le paiement des salaires,* la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail,* la *Loi sur l'égalité des salaires,* la *Loi sur les services essentiels,* la *Déclaration des droits des victimes,* la *Loi électorale* et la *Loi sur les écoles publiques*.

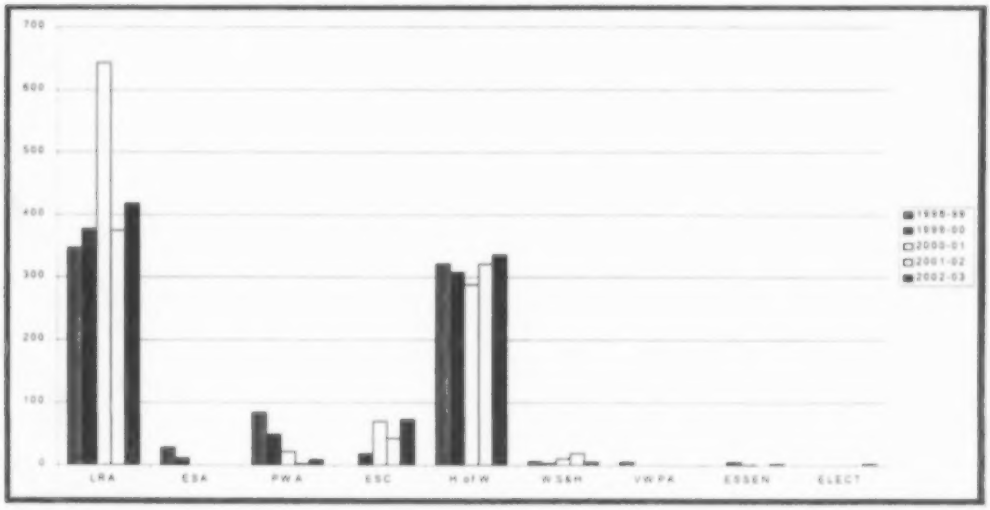
Depuis l'adoption de modifications législatives en 2001-2002, la *Loi sur les relations du travail* s'applique désormais aux enseignants, aux agents négociateurs des unités d'enseignants ainsi qu'aux commissions scolaires, avec quelques exceptions. Au cours de la période visée, la Commission a continué d'émettre de nouveaux certificats d'accréditation aux divisions scolaires, une opération qui suppose la tenue d'audiences en vue d'établir les classifications et les descriptions propres à chaque unité de négociation.

La Commission a par ailleurs poursuivi la surveillance de ses mécanismes internes afin d'améliorer et d'accélérer le traitement des demandes et des renvois. Bien que la Commission tienne des audiences formelles, une bonne partie de son volume de travail relève de la médiation et de l'administration. Dans la mesure du possible, elle encourage le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes.

Les décisions de la Commission ont établi des politiques, des procédures et des précédents, en plus de favoriser des relations de travail plus solides et plus harmonieuses. Dans un effort d'amélioration des communications entre les parties qui s'adressent à elle, la Commission a tenu et continuera de tenir des séances de consultation et d'information sur des questions précises relevant des diverses lois, selon ce qu'elle juge approprié.

Au cours de la période visée, la Commission a continué de recevoir un fort volume de demandes et de plaintes. Les cas sont de plus en plus complexes et nécessitent un plus grand nombre de jours d'audience. Le graphique ci-dessous indique le nombre de demandes déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba au cours des cinq derniers exercices (qui tous s'étendaient du 1er avril au 31 mars); les demandes concernant la durée du travail en vertu du *Code des normes d'emploi* sont indiquées séparément.

Commission du travail du Manitoba
Nombre de demandes déposées



Au cours du dernier exercice, la Commission a continué d'analyser les types de services qu'elle a rendus ainsi que sa rapidité d'action.

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba
1er avril 2002 au 31 mars 2003

Indicateurs	Données réelles 2001-2002	Données réelles 2002-2003
Pourcentage de cas réglés	87 %	83 %
Cas pour lesquels un agent de la Commission a été désigné	31	37
Pourcentage réglé	45 %	43 %
Nombre de votes organisés	22	37
Durée moyenne de traitement (en jours civils)		
Accréditation	15	14
Retrait d'accréditation	33	45
Pratique déloyale de travail	110	91
Devoir de juste représentation	53	67
Arbitrage accéléré	53	42
Décision de la Commission	201	285
Modification de certificat	127	64
Premier contrat	63	63
Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail	62	46
Loi sur les services essentiels	s.o.	7
Loi électorale	s.o.	36
Renvoi de la Division des normes d'emploi	106	103
Exemption concernant la durée du travail	6	7

Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a reçu et classé des copies de conventions collectives et de sentences arbitrales en vertu de la *Loi sur les relations du travail*. À la fin de l'exercice, le fonds de la Commission se composait de 2 156 conventions collectives et de 1 806 sentences arbitrales, des hausses de 7 % et 2 % respectivement par rapport à l'exercice précédent. La Commission a également publié des motifs écrits de ses décisions; son fonds en compte 564, une augmentation de 2 %. On peut se procurer des copies des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande (bon nombre des documents sont maintenant offerts sur support électronique), en acquittant les droits prévus. Des tableaux statistiques détaillés et des résumés des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

Réalisations

- Achèvement de la restructuration des unités de négociation dans le secteur des soins de santé.
- Diffusion de publications dans une optique d'amélioration des communications et de transmission de l'information, notamment le rapport trimestriel intitulé *Report of Activities of the Manitoba Labour Board*; mise à jour du document *Index of Written Reasons for Decision* et production du *Compendium of Grievance Arbitration Decisions* jusqu'à 2002

Amélioration continue – Priorités pour 2003-2004

- Augmentation du nombre de règlements par médiation
- Réduction du temps moyen de traitement des demandes
- Examen et délivrance de certificats pour le secteur des écoles publiques
- Mise en place et essai d'un système d'information automatisé (gestion des cas)
- Transfert des bureaux de la Commission dans des locaux mieux adaptés
- Amélioration du service à la clientèle – publications et enrichissement du site Web
- Promotion des initiatives de perfectionnement et de formation du personnel; planification de la relève

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL*

Seven Oaks General Hospital - et – Infirmières du Seven Oaks General Hospital, section locale 72 du Manitoba Nurses Union
Cas nº 258/00/LRT
Le 6 juin 2002

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER - EXEMPTIONS - EMPLOYÉS – Soins de santé – Les gestionnaires des centres de soins aux patients (GCSP), à l'échelon du centre, disposent d'une latitude de jugement et de décision qui a des incidences économiques sur le gagne-pain des employés rattachés à l'unité de négociation, ce qui les place en situation de conflit d'intérêts à titre d'unité de négociation – Les infirmiers et infirmières responsables ne sont pas investis des mêmes pouvoirs – Les activités limitées d'embauche de personnel accomplies par les gestionnaires du centre n'ont aucunement porté atteinte à leur rôle de gestionnaire – Selon la pratique établie, la Commission reconnaît que l'unité est habile à négocier au nom des infirmiers et infirmières qui exercent la profession infirmière – Or, les gestionnaires de centre n'accomplissent aucune fonction clinique – Il est conclu que les gestionnaires de centres de soins ne sont pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail*, et que l'unité de négociation des infirmiers et infirmières ne peut donc les représenter.

L'employeur demande à la Commission de rendre une ordonnance établissant que les GCSP ne sont pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail*, qu'ils ne sont pas représentés par l'unité de négociation visée par l'accréditation syndicale, et qu'ils n'étaient pas visés par les dispositions de la convention collective en vigueur. Le syndicat allègue que la GCSP en cause avait refait le travail de négociation déjà effectué par les infirmiers et infirmières responsables.

Décision : La GCSP en cause a contribué à la résolution de maintes difficultés, dans toutes les unités. L'infirmière responsable peut assumer uniquement les responsabilités assorties aux pouvoirs limités qui lui sont conférés pour sa propre unité, même après minuit, alors que l'hôpital s'en remet à « l'ancienne » organisation articulée autour des infirmières responsables. La GCSP qui a imposé une mesure disciplinaire à un membre du SCFP a convaincu la Commission que le poste de GCSP diffère considérablement de celui d'infirmière responsable. Les responsabilités supplémentaires qu'elle assume pour le bureau de dotation, essentielles pour le fonctionnement du centre, sont un autre exemple de son rôle de gestionnaire : elle a exercé son autorité sur le directeur du personnel, non visé, et sur quatre commis membres du SCFP. Les activités limitées d'embauche de la GCSP n'ont nullement porté atteinte aux tâches de gestion liées au bureau du personnel et à l'ensemble du centre. Les GCSP peuvent exercer leur jugement indépendant et prendre des décisions qui concernent l'ensemble du centre, ce qui a des incidences sur le gagne-pain des employés de l'unité de négociation et crée un conflit d'intérêts entre le poste et le statut d'unité de négociation. Les infirmiers et infirmières responsables n'ont pas les mêmes pouvoirs. Enfin, les GCSP ne sont pas tenus d'être cliniciens ni d'accomplir des tâches de nature clinique. L'accréditation invoquée par le syndicat vise des infirmiers et infirmières. Dans le document *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*, la Commission établit clairement que l'unité habile à négocier doit être composée d'infirmiers et infirmières exerçant la profession infirmière. Par conséquent, la Commission conclut que les GCSP ne sont pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail*, qu'ils ne font pas partie de l'unité de négociation pour laquelle le défendeur est accrédité et qu'ils ne sont donc pas assujettis aux dispositions de la convention collective en vigueur.

Canada Safeway - et – Union internationale des travailleurs et travailleuses unies de l'alimentation et du commerce, section locale 832 – et - Daniel Wiebe
Cas nº 411/00/LRT
Le 26 juillet 2002

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - Renvoi - Négligence – Le représentant syndical a mal informé le demandeur en affirmant qu'il lui suffisait de faire un quart de travail pendant une période de six mois pour conserver son statut d'employé – Le demandeur a

été renvoyé parce que la convention collective stipule que cette période est en fait de quatre mois – La Commission tranche que le syndicat ne s'est pas soustrait à son devoir de juste représentation en refusant de déposer un grief, car le demandeur ne lui a pas fourni tous les renseignements essentiels, il n'a pas vérifié lui-même la convention collective tel qu'on le lui a suggéré, et il n'a pas profité de la procédure d'appel interne du syndicat.

Le demandeur, un employé à temps partiel, demande au représentant syndical pendant combien de temps il peut rester sans travailler avant de perdre son statut d'employé. Le représentant lui indique que ce délai est de six mois. En se fiant à cette information, le demandeur demande un congé de six mois et décline toutes les offres de travail. Il est bientôt renvoyé par l'employeur au titre de l'article 18.19 de la convention collective, lequel stipule le renvoi de tout employé à temps partiel n'ayant cumulé aucune heure de travail pendant une période de quatre mois consécutifs. Le syndicat a tenté de convaincre l'employeur de revenir sur sa décision, en vain. Le demandeur a demandé au syndicat de déposer un grief mais, en bout de ligne, le syndicat n'a pas donné suite. Le demandeur s'est alors adressé à la Commission pour qu'elle confirme que le syndicat avait failli à son devoir de juste représentation. Le représentant syndical a témoigné qu'il avait répondu à l'appel du demandeur sur son téléphone cellulaire, alors qu'il était au volant. Il a admis lui avoir indiqué que le délai était de six mois, mais qu'il avait ajouté qu'il n'en était pas certain parce qu'il n'avait pas la convention collective en main; il a suggéré au demandeur de vérifier l'information lui-même dans la convention collective.

Décision : La Commission conclut que le syndicat a déposé un grief prestement avant de le retirer. Cependant, l'employé a omis de lui transmettre des renseignements essentiels concernant ses échanges avec l'employeur. Par ailleurs, le demandeur ne s'est pas prévalu de la procédure d'appel interne du syndicat. Le demandeur souhaitait préserver son statut d'employé mais, du point de vue de la Commission, il n'a rien fait de concret pour protéger ses droits à cet égard. Il n'a accepté aucune promotion, il n'a travaillé aucun quart et il a omis d'informer le syndicat de toute la teneur de ses échanges avec l'employeur. Qui plus est, il n'a pas profité de son droit d'en appeler de la décision du syndicat de retirer le grief. La Commission conclut que la preuve ne démontre aucune infraction à l'article 20 de la Loi et, par conséquent, la demande est rejetée.

INCO ltée - et – Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6166 – et - Jimmy Luhowy
Cas n° 839/01/LRT
Le 16 août 2002

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION - Administration des marchés – Défaut de renvoyer un grief en arbitrage – L'employé allègue que le syndicat n'a pas rempli son devoir de juste représentation quand il a décidé de ne pas aller en arbitrage pour contester son congédiement – Les échanges de l'employé avec l'avocat sur des questions que l'employé a lui-même soulevées ont provoqué des délais – Le témoin de l'employé a certifié que le syndicat avait mené une enquête exhaustive et complète – L'employé a présenté sa cause aux membres du syndicat par l'entremise d'un représentant – La Commission conclut que le syndicat n'a pas enfreint l'article 20 – La demande est rejetée.

L'employé, qui occupait un poste de préposé à la voie, a été congédié pour vol à la suite de réclamations abusives d'indemnités. Le syndicat a déposé un grief mais, par suite de l'avis juridique reçu d'un avocat à l'interne, il a décidé de ne pas porter l'affaire en arbitrage. L'employé a interjeté appel de cette décision, mais l'effectif du syndicat a rejeté cet appel à la majorité. L'employé a alors déposé une requête en pratique déloyale de travail, fondée sur une allégation de défaut de juste représentation de la part du syndicat. L'employé prétend que le syndicat n'a pas mené une enquête exhaustive et complète et qu'il a indûment retardé sa décision de ne pas aller en arbitrage.

Décision : Pour ce qui est des allégations de l'employé concernant le délai déraisonnable avant que le syndicat demande un avis juridique, la Commission conclut que le délai ne contrevenait pas à l'article 20 de la Loi. En tout état de cause, le délai est attribuable aux nombreux échanges de l'employé avec l'avocat au cours d'une période allant de huit à neuf mois, lesquels portent sur d'autres questions qu'il a lui-même soulevées. La Commission conclut par ailleurs à la légalité de la décision du syndicat de ne pas aller en

arbitrage. De l'aveu même du témoin de l'employé, une enquête exhaustive et complète a été menée. Le syndicat est en droit de demander un avis juridique avant de rendre sa décision de ne pas aller en arbitrage, et de s'y conformer. Le demandeur en a appelé de cette décision et non seulement lui a-t-on permis de présenter sa cause, mais encore lui a-t-on fourni un représentant pour le faire en son nom. Les membres du syndicat, après avoir entendu les versions des deux parties, ont choisi de ne pas autoriser l'appel. La Commission conclut que le syndicat a agi en toute conformité avec l'article 20. En conséquence, la demande est rejetée.

Manitoba Clinic - et - Manitoba Association of Health Care Professionals
Cas n° 1031/01/LRT
Le 11 septembre 2002

RETRAIT D'ACCRÉDITATION – DROITS DE NÉGOCIER - RENONCEMENT – L'unité de négociation était désertée depuis cinq ans quand des techniciens en cardiologie ont été réengagés – Cinq mois plus tard, le syndicat les a intégrés dans les propositions qu'il avait préparées pour le groupe des techniciens en laboratoire – L'employeur demande à la Commission de confirmer que le syndicat a renoncé ce faisant à ses droits de négociation – Aux yeux de la Commission, un syndicat ne peut entreprendre des négociations pour le compte d'une unité alors qu'elle est désertée – Le défaut de diligence du syndicat au moment du réengagement des techniciens témoigne certes d'une erreur de jugement et d'un rendement en deçà des normes, mais on ne peut l'assimiler à un renoncement – L'intégration unilatérale des techniciens en cardiologie au groupe des techniciens en laboratoire constitue une affirmation du droit de négocier – La demande est rejetée.

En octobre 1996, le syndicat est accrédité à titre d'agent négociateur des techniciens en cardiologie. Avant que quelque négociation ne soit entamée, une pénurie de personnel force l'employeur à recourir à un fournisseur indépendant pour la prestation des services de cardiologie. En avril 2001, l'employeur réengage des techniciens en cardiologie. Un agent des relations de travail du syndicat a vent d'une rumeur voulant que l'employeur ait réengagé des techniciens en cardiologie. Les autres délégués syndicaux sont alors d'avis que l'employeur les aurait informés de quelque décision de réengager du personnel puisque c'est ce qui avait été conclu lors des discussions autour de la première vague d'impartition. Le syndicat n'est pas allé plus loin. En septembre 2001, quand le syndicat est effectivement informé que des employés ont été embauchés à l'unité de cardiologie, il tente de les intégrer dans ses propositions visant les techniciens de laboratoire. L'employeur demande à la Commission de confirmer que le syndicat a ainsi renoncé à ses droits de négociation à l'égard des technologues et techniciens en cardiologie en vertu du paragraphe 53(2) de la *Loi sur les relations du travail*. L'employeur insiste auprès de la Commission sur le fait que l'effectif de l'unité de négociation a complètement changé depuis l'accréditation, et qu'il n'y a eu aucune représentation pendant cinq ans. De plus, les propositions soumises par le syndicat en septembre 2001 contiennent uniquement des définitions et des taux de salaire, sans que rien n'ait été fait pour les adapter au travail effectué en cardiologie.

Décision : La Commission conclut que le syndicat a agi sous l'impression que l'employeur l'aviserait de toute modification aux modalités d'impartition et qu'il a misé sur les bonnes relations entretenues depuis toujours avec l'employeur. Le syndicat aurait pu agir plus diligemment quand des rumeurs ont commencé à circuler au sujet du réengagement d'employés en cardiologie, mais il faut y voir tout au plus une erreur de jugement et un manquement aux normes de rendement. Rien ne justifie de conclure à un renoncement à ses droits de négocier. De toute façon, l'unité ne comptait aucun employé jusqu'au printemps 2001 et la Commission n'est pas d'avis qu'un syndicat est tenu de négocier au nom d'une unité désertée. L'intégration unilatérale des techniciens en cardiologie au groupe des techniciens de laboratoire peut être assimilée à une affirmation du droit de négocier au nom des techniciens en cardiologie, sans toutefois avoir consulté les employés eux-mêmes et en faisant fi de leur désir vraisemblable d'être reconnus comme groupe distinct. En conséquence, la Commission conclut que le syndicat n'a pas renoncé à ses droits de négociation. Elle rejette la demande de l'employeur.

Boeing Canada inc. - et - TCA, section locale 2169 – et - Paulo Cordeiro
Cas nº 463/02/LRT
Le 19 décembre 2002

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – **L'employé reproche aux délégués syndicaux de sa section locale de ne pas l'avoir informé de l'état d'avancement de ses griefs ni de l'existence d'un mécanisme d'appel, et il remet en question la qualité de l'avis juridique obtenu par le syndicat – Il est conclu que l'employé aurait pu éviter ces frustrations si le syndicat l'avait informé par écrit de l'état de ses griefs; cependant, le fait pour le syndicat de lui transmettre de l'information verbale ne suffit pas pour conclure à une pratique déloyale de travail – Le syndicat n'est pas tenu de porter en arbitrage tous les griefs dont il est saisi – De façon raisonnable, le syndicat s'est fié à l'avis juridique qui l'informait que les chances de succès étaient très minces en arbitrage - La Commission ne met pas en doute la qualité de l'avis juridique – La demande est rejetée.**

L'employé a demandé au syndicat de déposer deux griefs en son nom par suite d'un avertissement écrit et d'une suspension de trois jours. Mécontent du traitement donné à ses griefs par le syndicat, l'employé s'adresse à la Commission en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. Il est insatisfait parce que le syndicat ne l'a pas informé de l'état d'avancement de ses griefs, il remet en cause la qualité de l'avis juridique obtenu par le syndicat et il indique qu'il a été informé de l'existence d'un autre mécanisme d'appel seulement par des délégués syndicaux de Toronto. Le syndicat a informé l'employé qu'il ne porterait pas son grief en arbitrage parce que l'avertissement écrit en question serait radié après une année. Pour ce qui est de la suspension, un avis juridique obtenu par le syndicat conclut que la demande serait rejetée en arbitrage. Après avoir transmis cet avis au plaignant, le syndicat lui a demandé s'il avait d'autres faits à ajouter, mais il n'a pas donné suite à la demande. Le syndicat ajoute par ailleurs qu'il négocie la récupération d'une partie des jours de suspension avec l'employeur. Les griefs étant encore en cours, l'employé ne peut exercer aucun recours en appel.

Décision : La Commission n'a pu conclure à un acte arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi de la part du syndicat. Une partie des frustrations de l'employé aurait pu être évitée si le syndicat l'avait informé de l'état de ses griefs par écrit plutôt que verbalement. Cela ne suffit cependant pas pour conclure à une pratique déloyale de travail. Le syndicat n'est pas tenu de porter tous les griefs en arbitrage. Il a demandé un avis juridique, lequel établit clairement le peu de chances de succès de la cause en arbitrage. Il s'est raisonnablement fondé sur cet avis avant de décider de ne pas porter le grief en arbitrage au nom de l'employé. La Commission ne partage pas les préoccupations de l'employé relativement à la qualité de l'avis juridique fourni. En conséquence, la Commission rejette la demande.

Office régional de la santé de Marquette - et - Manitoba Nurses' Union, - et - Manitoba Government and General Employees' Union
Cas nº 675/01/LRT
Le 16 janvier 2003

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER – Soins de santé – **Le Manitoba Nurses' Union demande que les coordonnateurs des soins à domicile soient transférés de l'unité technique-professionnelle, représentée par le MGEU, à l'unité de négociation des infirmiers et infirmières – La Commission tranche que l'accréditation du MGEU exclut seulement les « infirmiers et infirmières » qui « exercent la profession infirmière » - Il est conclu que le poste de coordonnateur ne comporte aucune « tâche infirmière » essentielle et qu'il doit donc continuer d'appartenir à l'unité paramédicale technique-professionnelle.**

Le syndicat demande à la Commission d'ordonner le transfert de la classification de coordonnateur des soins à domicile (coordonnateur) de l'unité paramédicale technique-professionnelle, représentée par le MGEU, à l'unité de négociation des infirmiers et infirmières, représentée par le syndicat. Avant la régionalisation, l'ancien employeur exigeait que le poste soit attribué exclusivement à des infirmiers et infirmières. Après la régionalisation, l'employeur a continué d'employer exclusivement des infirmiers et infirmières. Les

coordonnateurs continuent d'être représentés par le MGEU, même s'ils sont tous des infirmiers et infirmières et que l'accréditation du MGEU exclut cette profession. L'employeur affirme que, depuis la régionalisation, les exigences de qualification liées au poste ont été élargies aux travailleurs sociaux. Malgré tout, tous les coordonnateurs sont des infirmiers et infirmières, probablement parce que les infirmiers et infirmières de première ligne sont encouragés à poser leur candidature à ces postes, perçus comme un avancement dans la profession, et que les travailleurs sociaux y sont peu intéressés.

Décision : La Commission établit que la description de travail de 1996 n'est plus en vigueur, même si aucune autre n'y a été substituée. Les exigences de qualification du poste ont changé; le fait que la description de travail n'a été ni modifiée ni remplacée par une nouvelle relève d'une simple méprise. La Commission ne considère pas par ailleurs que les coordonnateurs doivent avoir des compétences en soins infirmiers pour accomplir le travail. L'opinion voulant qu'un infirmier ou une infirmière soit mieux habilité à faire le travail est simplement d'ordre professionnel. L'employeur a revu les exigences d'emploi parce que, à son avis, les infirmiers et infirmières ne sont pas les seuls professionnels à pouvoir accomplir ce travail. La Commission ne remet pas en question les décisions de ce genre qui relèvent d'une politique. L'explication de l'échec à attirer d'autres candidats que les infirmiers et infirmières semble pertinente. Le syndicat affirme que le travail de coordination est reconnu par l'organisme de réglementation professionnelle aux fins du maintien de la licence des infirmiers et infirmières, ce qui démontre que lesdites fonctions sont bel et bien des fonctions infirmières. La Commission ne retient pas cet argument. Aucun représentant de l'organisme de réglementation n'a été cité à témoigner relativement aux critères utilisés à cet égard ou à la politique ayant mené à la reconnaissance de ces fonctions. L'accréditation du MGEU exclut les « infirmiers et infirmières », certes, mais la seule interprétation possible est qu'elle exclut les infirmiers et infirmières « qui exercent la profession infirmière ». Or, selon le témoignage d'une coordonnatrice, la Commission comprend qu'une infime partie de son travail peut être assimilée à « l'exercice de la profession infirmière ». En conclusion, la Commission ne peut conclure que le poste de coordonnateur suppose l'exercice essentiel de « la profession d'infirmière » et que ce groupe doit par conséquent continuer de faire partie de l'unité paramédicale technique-professionnelle.

Canwest Galvanizing ou La Corporation Corbec - et – Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 4095, - et - Felix Bednarski
Cas n° 491/02/LRT
Le 21 mars 2003

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – **L'employé allègue que le syndicat n'a pas rempli son devoir de juste représentation en omettant de demander une révision judiciaire d'une sentence arbitrale – L'article 20 n'interdit pas de soumettre une décision à une révision judiciaire, mais la capacité de déposer une demande en ce sens dépasse le rôle d'administrateur de convention collective du syndicat – La conduite des représentants syndicaux ne peut donc être qualifiée de « grave négligence » - La demande est rejetée.**

Après réception d'une sentence arbitrale, l'avocat du syndicat informe l'intéressé qu'une demande de révision judiciaire suivrait. Cependant, la demande n'est pas déposée dans le délai de 30 jours prescrit au paragraphe 128(3) de la *Loi sur les relations du travail*. En conséquence, l'employé s'adresse à la Commission en alléguant que le syndicat et son représentant ont enfreint l'article 20 de la Loi en omettant de déposer ladite demande de révision judiciaire. Le syndicat soutient que l'employé n'a pas établi une preuve *prima facie* étant donné que l'article 20 n'oblige pas le syndicat à demander la révision judiciaire d'une sentence arbitrale. L'employé reconnaît que, malgré le droit du représentant syndical de demander l'avis d'un avocat, mais il sait qu'il était au fait du délai de 30 jours et il prétend qu'il n'a rien fait pour s'y conformer. Aux yeux de l'employé, la nonchalance démontrée par le représentant n'est rien de moins qu'une grave négligence.

Décision : La révision judiciaire fait partie des mesures d'exécution prévues dans les conventions collectives, mais elle est invoquée en de très rares circonstances pour protéger un droit établi par la convention. La Commission se fonde sur un arrêt de la Cour suprême, lequel établit que le droit de juste représentation peut se perpétuer après le prononcé d'une sentence arbitrale définitive. Elle conclut en outre que, dans la mesure où un syndicat est investi d'un mandat de représentation exclusif, son devoir englobe toutes les activités

ayant une incidence sur le cadre législatif de la relation entre l'employé et l'employeur. La Commission conclut que le représentant aussi bien que l'employé savaient que l'avocat du syndicat représenterait le syndicat advenant un recours en révision judiciaire. De toute évidence, le représentant syndical était inquiet puisqu'il a téléphoné à l'avocat à 4 ou 5 reprises avant d'obtenir une réponse. Pourtant, il a affirmé qu'il n'était pas inquiet et que les choses suivaient leur cours. La Commission n'a pu se ranger à l'opinion que le représentant syndical en poste à l'époque a démontré une attitude indifférente, désintéressée ou de grave négligence, ni qu'il était complètement indifférent aux droits de l'employé. Le fait pour le représentant de tenir quelque chose pour acquis en toute bonne foi ne peut servir à démontrer une conduite arbitraire. La Commission a particulièrement tenu compte du fait essentiel que le dépôt de la demande de révision judiciaire n'est pas du ressort direct du représentant syndical. Il n'a pas la compétence juridique d'un avocat, de sorte qu'il ne peut rédiger la demande en vue de la soumettre à la Cour du Banc de la Reine. Il n'a pas le choix de s'en remettre à l'avocat. Les erreurs commises sont le fruit d'une erreur de jugement et non d'une négligence grave. Jusqu'au prononcé de la sentence arbitrale, il ne fait aucun doute que le syndicat a rempli toutes les obligations prévues à l'article 20. À l'étape de la révision judiciaire, le représe ntant n'a plus le choix de s'en remettre à l'avocat, non pas pour obtenir son avis juridique, mais bel et bien pour qu'il procède à toutes les tâches liées au dépôt de la demande. En conséquence, la preuve produite n'a pu permettre de conclure au comportement arbitraire du syndicat et de son représentant. La demande est rejetée.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA *LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES*

Protect-A-Home Services Inc. – et – Craig Heber
Cas n° 58/00/LPS
Le 20 novembre 2002

PRATIQUE ET PROCÉDURE - COMPÉTENCE – L'employeur soutient que la Commission n'a pas compétence pour entendre la partie de la requête qui concerne la période suivant la date de dépôt de la plainte – Il est conclu que, pour des considérations pratiques, une ordonnance peut continuer de s'appliquer après la date de dépôt d'une plainte – La *Loi sur le paiement des salaires* limite expressément la période de rétroactivité d'une plainte, mais elle est silencieuse pour ce qui a trait à la période suivant la plainte.

SALAIRES – DROIT À UNE PAYE DE VACANCES – L'employeur soutient que, puisqu'on lui avait intimé dans un jugement par défaut de produire les relevés d'emploi, il n'était plus tenu de verser des paies de vacances – Il est conclu que l'employé était employé pendant la période pour laquelle des paies de vacances sont dues et qu'il ne les a pas touchées – L'ordonnance relative à la production des relevés d'emploi est d'un autre ordre – La réclamation concernant les paies de vacances est accueillie.

L'employé dépose une réclamation pour qu'on lui verse le salaire non payé pour la période allant du 21 février au 4 mars 1999, ainsi que les paies de vacances pour la période du 1er décembre 1998 au 4 mars 1999. L'employeur considère que la Commission n'a pas la compétence pour examiner la question des salaires à verser pour la période visée. Il soutient que le formulaire de plainte déposé à la Division des normes d'emploi ayant été daté du 15 février 1999 et ayant été reçu à cette même date, la Commission ne peut examiner la partie de la réclamation couvrant la période ultérieure au dépôt de la plainte. Pour ce qui est de la réclamation concernant les paies de vacances, l'employeur soutient qu'un jugement par défaut lui a ordonné de produire les relevés d'emploi et qu'il n'était donc plus tenu de les verser.

Décision : La Commission conclut que, pour des considérations pratiques, l'effet d'une ordonnance peut se perpétuer après la date de dépôt d'une plainte. Elle souligne en outre que l'enquête a lieu alors que l'employé travaille encore et qu'il est possible qu'elle révèle que l'employeur continue d'enfreindre la Loi et, partant, qu'il a accumulé d'autres dettes. La Loi limite expressément la période de rétroactivité d'une plainte, mais rien n'y est dit pour ce qui est de la période ultérieure au dépôt. Qui plus est, l'inclusion de la période ultérieure à la date de dépôt de la plainte n'est pas une surprise puisque l'employeur avait déjà reçu une ordonnance de

production des relevés d'emploi avant le prononcé de l'ordonnance de paiement des salaires. La Commission ne souscrit pas à la prétention de l'employeur concernant sa non-compétence d'entendre la partie de la plainte afférente au versement des paies de vacances. Elle conclut que l'employé était à l'emploi de l'employeur pendant la période pour laquelle des paies de vacances sont dues et qu'elles n'ont pas été versées. La question de la production de relevés d'emploi est d'un autre ordre. En conséquence, la Commission accueille la réclamation concernant le versement de salaires pour la période du 21 février 1999 au 4 mars 1999, ainsi que la réclamation concernant le versement de paies de vacances.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Emerald Foods Ltd. - Bird's Hill Garden Market IGA - et TUAC, section locale 832
Cour du Banc de la Reine du Manitoba
Commission du travail du Manitoba : cas nos 479/00/LRT et 561/00/LRT
Dossier n° CI 01-01-24777
Affaire entendue par le juge Hanssen
Décision rendue le 26 septembre 2002

Le 16 octobre 2000, la Commission prononce l'ordonnance n° 1185, dans laquelle elle conclut que l'employeur a commis une pratique déloyale de travail en distribuant un « Avis aux employés » deux jours avant la tenue du vote de représentation. La Commission établit que la diffusion de l'avis a entravé le processus de constitution ou de sélection du syndicat au titre du paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations du travail*. En vertu de l'article 41 de la Loi, la Commission ordonne la délivrance d'un certificat d'accréditation discrétionnaire au syndicat. L'employeur a demandé à la Cour du Banc de la Reine d'annuler l'accréditation. Il allègue que la Commission n'a pas appliqué les critères de droit et de preuve appropriés pour déterminer s'il y avait eu infraction au paragraphe 6(1) de la Loi.

Décision : Monsieur le juge Hanssen déclare que dans l'énoncé des motifs de la décision, la Commission examine la teneur de l'avis, la raison de la diffusion et les répercussions, le cas échéant, sur les personnes habiles à voter. Le juge déclare que la Commission n'a pas appliqué la bon critère de droit. Elle a erré en se contentant d'évaluer l'incidence que l'avis « aurait pu » avoir sur les personnes habiles à voter et non l'incidence qu'il « est susceptible d'avoir eu » sur elles. Si la Commission avait appliqué le bon critère de droit, ses conclusions auraient pu être différentes. En conséquence, monsieur le juge Hanssen déclare que la Commission a erré en droit au vu du dossier et que, par conséquent, elle a outrepassé sa compétence ou qu'elle a refusé d'exercer la compétence que lui reconnaît la Loi. En conséquence, il ordonne l'annulation de l'ordonnance n° 1185 de la Commission ainsi que de l'accréditation discrétionnaire.

Emerald Foods Ltd. - Bird's Hill Garden Market IGA - et - TUAC, section locale 832
Cour du Banc de la Reine du Manitoba
Commission du travail du Manitoba : cas nos 479/00/LRT et 561/00/LRT
Dossier n° CI 01-01-24777
Affaire entendue par monsieur le juge Hanssen
Décision rendue le 9 décembre 2002

Le 26 septembre 2002, monsieur le juge Hanssen a ordonné l'annulation de l'ordonnance n° 1185 de la Commission du travail du Manitoba et de l'accréditation discrétionnaire. L'ordonnance avait pour effet de résilier le statut de négociateur du syndicat pour l'une des unités d'employés de cet employeur. Le syndicat demande au juge Hanssen de suspendre l'ordonnance jusqu'au dénouement de l'instance en Cour d'appel. Le syndicat prétend qu'il subira des torts irréversibles si la suspension n'est pas accordée puisque les employés ne pourront plus jouir des conditions d'emploi stipulées dans la convention collective; en cas de mesures disciplinaires ou de congédiement, ils se retrouveraient sans protection juridique et le syndicat ne serait pas en mesure de remplir ses obligations législatives de juste représentation ni de faire valoir la convention collective.

Décision : Monsieur le juge Hanssen n'est pas convaincu que le syndicat risque de subir des torts irréversibles si la suspension n'est pas accordée. Les employés ne seraient pas privés de protection juridique puisqu'ils pourraient se prévaloir des droits qui leur sont reconnus en common law et par le *Code des normes d'emploi*. Si le syndicat obtient gain de cause en appel, il lui sera relativement facile de rétablir la situation telle qu'elle était avant le prononcé de l'ordonnance d'annulation de l'accréditation. L'argument du syndicat concernant son incapacité à remplir ses obligations législatives de juste représentation est sans fondement. L'ordonnance de la Cour n'oblige n'impose aucune obligation de juste représentation et, par conséquent, le syndicat ne risque pas de contrevenir à une obligation inexistante. Une appréciation de la prépondérance des inconvénients fait lourdement pencher la balance en faveur du refus de suspension. Compte tenu du bien-fondé probable de l'ordonnance de la Cour, il apparaît insensé d'autoriser le syndicat à continuer de fonctionner comme s'il était un agent négociateur légitime pour les employés de l'employeur.

Protect-A-Home Services Inc. – et – Craig Heber
Cour d'appel du Manitoba
Commission du travail du Manitoba : cas n° 423/99/LPS
Dossier n° AI 02-30-05385
Affaire entendue par monsieur le juge Kroft
Décision rendue le 23 décembre 2002

L'employeur demande l'autorisation d'en appeler d'une ordonnance rendue par la Commission du travail du Manitoba le 20 novembre 2002. L'ordonnance accorde le versement d'une paye pour la période allant du 21 février au 4 mars 1999, ainsi que de payes de vacances pour la période allant du 1er décembre 1998 au 4 mars 1999. L'employeur fonde sa demande sur trois questions de pur droit. Premièrement, la Commission avait-elle compétence pour rendre une ordonnance de paiement des salaires contre un employeur pour une période ultérieure au dépôt de la plainte par l'employé? Deuxièmement, en tenant pour acquis que l'employé a agi avec l'intention de miner et de saboter l'entreprise de son employeur, faut-il en tenir compte dans l'autorisation de l'appel? Troisièmement, la Commission est-elle habilitée à trancher les affaires faisant l'objet d'une instruction par une cour de compétence supérieure à la date du prononcé de l'ordonnance?

Décision : Sur la question de savoir si l'ordonnance de la Commission peut avoir effet sur les salaires dus après la date du dépôt de la réclamation, monsieur le juge Kroft tranche que la Cour ne pouvait aucunement modifier la décision. Le fait que l'employé a agi de façon à miner et à saboter l'entreprise de son employeur ne constitue pas un élément pertinent de l'instance devant la Cour du Banc de la Reine. Cette question ne peut être examinée sous le régime de la *Loi sur le paiement des salaires*. La troisième question n'est pas liée à la compétence. La décision de la Cour du Banc de la Reine, en l'absence d'une ordonnance particulière de la Cour, n'empêche ni ne limite l'examen d'une réclamation concernant le versement d'un salaire en vertu de la Loi. En résumé, monsieur le juge Kroft déclare que les questions ne sont pas suffisamment importantes ou fondées pour justifier un pourvoi en appel. La demande d'autorisation d'appel est rejetée.

TABLEAU 1

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA (du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Cas déposés	Total	Règlement des cas			Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
				Acceptés	Rejetés	Retirés		
Demande d'accréditation	5	101	106	71	8	9	88	18
Demande de révocation	3	19	22	12	7	1	20	2
Demande de certificat modifié	11	36	47	40	0	0	40	7
Demande pour pratique déloyale de travail	20	55	75	2	14	35	51	24
Demande de décision de la Commission	18	45	63	12	1	19	32	31
Demande de réexamen	2	16	18	1	14	1	16	2
Demande pour résiliation des droits de négoc.	1	5	6	4	1	1	6	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3)[1]	0	10	10	8	1	0	9	1
Demande en vertu de l'article 20[2]	7	29	36	0	22	5	27	9
Demande en vertu de l'article 22[3]	0	2	2	1	0	1	2	0
Demande en vertu de l'article 58.1[4]	1	0	1	0	0	0	0	1
Demande en vertu des articles 69 et 70[5]	0	1	1	0	1	0	1	0
Demande en vertu du paragraphe 76(3)[6]	3	7	10	7	1	1	9	1
Demande en vertu du paragraphe 87(1)[7]	3	7	10	5	0	5	10	0
Demande en vertu du paragraphe 115(5)[8]	1	25	26	7	0	19	26	0
Demande en vertu du paragraphe 130(10.1)[9]	0	6	6	6	0	0	6	0
Demande en vertu du paragraphe 146(1)[10]	0	1	1	0	0	0	0	1
Renvoi à l'arbitrage accéléré**	17	53	70	-	-	-	63	7
Totaux	92	418	510	176	70	97	406	104

[1] Au cours des 90 jours qui suivent l'accréditation d'un syndicat en tant qu'agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits, et les conditions d'emploi ne peuvent pas changer sans le consentement de l'agent négociateur. En vertu de ce paragraphe, on peut demander à ce que cette période soit prolongée de 90 jours.

[2] Devoir de juste représentation.

[3] Ententes permettant l'accès

[4] Entreprise assujettie aux lois provinciales liée par la convention collective

[5] Plainte portant sur le vote de ratification.

[6] Opposant religieux

[7] Première convention collective

[8] Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres

[9] Prolongation du délai de demande de décision accélérée

[10] Poursuite de l'organisation de l'employeur ou du syndicat

** Voir tableau 3

TABLEAU 2

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL* EN CE QUI CONCERNE LES VOTES DE REPRÉSENTATION

(du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

TYPE DE DEMANDES ACCOMPAGNÉES D'UN SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés par les scrutins	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après après scrutin	Résultats à venir
Accréditation	19	788	9	6	2	2
Révocation	7	245	7	0	0	0
Fin des droits de négociation	3	25	1	2	0	0
Décision de la Commission	3	210	3	0	0	0
Secteur de la santé en milieu urbain[1]	5	2095	5	0	0	0

[1]Votes de détermination « préliminaires » en lien avec la restructuration des unités de négociation du secteur de la santé en milieu urbain.

TABLEAU 3

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL* EN CE QUI CONCERNE LES RENVOIS EN ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

(du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de renvois déposés	TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlement des cas					Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
				Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Refus de révision	Retirés		
17	53	70	26	14	21	11	0	17	63	7

TABLEAU 4

STATISTIQUES SUR LES DEMANDES D'EXEMPTION CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL EN VERTU DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI*

(du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions prises	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu du *Code des normes d'emploi* au sujet des exemptions concernant la durée du travail	16	336	352	321	0	12	333	19

TABLEAU 5

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES*

(du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu de l'article 8	3	9	12	2	1	1	4	8

TABLEAU 6

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI*

(du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu du paragraphe 96(1)	19	72	91	42	16	3	61	30
Demandes en vertu du paragraphe 111(2)[1]	0	1	1	1	0	0	1	0

[1] Demande de réduction du dépôt au président de la Commission

TABLEAU 7

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LE CONGÉ PAYÉ*

(du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Fermeture de l'entreprise pendant les vacances	2	0	2	0	0	0	2

TABLEAU 8

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

(du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions - ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demande de réparation pour acte discriminatoire présumé	0	5	5	3	0	3	2
Demande d'appel d'une ordonnance du directeur	1	0	1	0	1	1	0

TABLEAU 9

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

(du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu de l'article 8	0	2	2	0	2	2	0

TABLEAU 10

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI ÉLECTORALE* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

(du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en instance
Demandes en vertu du paragraphe 24.2(3)	0	2	2	1	0	1	1

TABLEAU 11

RÉVISION DES CAS SOUMIS EN VERTU DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES RÉGISSANT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE (du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2003
Demandes en instance reportées de la période de référence précédente :				
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Services de santé régionaux de Winnipeg (Centre des sciences de la santé)	Le 15 février 2002	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : Le 12 mai 2003 «
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 745	Municipalité rurale de Kelsey	Le 1er mars 2002	La Commission impose une première convention collective	Échéance : Le 2 mai 2003
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Office régional de la santé de Winnipeg	Le 11 mars 2002	La Commission impose une première convention collective	Échéance : Le 31 mars 2003
Nouvelles demandes au cours de la présente période de déclaration :				
Travailleurs canadiens de l'automobile section locale 144	Accurate Dorwin	Le 23 avril 2002	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : Le 7 mars 2004
Union travailleurs unis alimentation et commerce, section locale 832	Faneuil ISG	Le 25 avril 2002	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : Le 31 mai 2004
Travailleurs canadiens de l'automobile section locale 468	Hangers Fashion Warehouse	Le 25 juin 2002	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : Le 22 août 2003
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1684	Southwest Community Options	Le 12 sept. 2002	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance : Le 8 sept. 2005
Union travailleurs unis alimentation et commerce, section locale 832	Custom Pipe Industrial Plastics	Le 30 sept. 2002	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : Le 1er déc. 2003
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Centre de réadaptation pour enfants	Le 7 octobre 2002	Les parties ont volontairement conclu une convention collective	Échéance :Le 31 mars 2003
Union travailleurs unis alimentation et commerce, section locale 832	Southeast Medical Referral Services (Southeast Resource Development Council T/A)	Le 6 janvier 2003	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : Le 6 mars 2004

Manitoba

Manitoba Labour Board

Le 15 janvier 1990

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 1
EXAMEN ET RÉEXAMEN

Aux termes du paragraphe 143(3) de la *Loi sur les relations du travail* (ch. L10 de la C.P.L.M.), la Commission du travail du Manitoba est habilitée à « réviser, rescinder ou modifier ses décisions, ordonnances, directives ou déclarations et [à] entendre de nouveau une affaire [si elle] juge qu'il est souhaitable de le faire ».

Selon le paragraphe 17(1) du Règlement du Manitoba *184/87R* édicté en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, la partie qui dépose une demande aux termes du paragraphe 143(3) de la Loi doit produire le document visé à l'article 2 du Règlement, ainsi que les documents suivants :

a. un exposé concis concernant tout nouvel élément de preuve, qu'elle atteste par une déclaration solennelle;

b. un exposé indiquant à quel moment et dans quelles circonstances elle a pris connaissance de ce nouvel élément de preuve, ainsi que les raisons qui, selon elle, font en sorte que ce nouvel élément de preuve modifie la situation à un point tel qu'une décision, ordonnance, directive ou déclaration différente s'impose;

c. en l'absence de tout nouvel élément de preuve, un exposé concis des raisons pour lesquelles la Commission devrait réviser sa décision, son ordonnance, sa directive ou sa déclaration initiale.

La Commission tient à rappeler aux parties qui comparaissent devant elle relativement à une demande d'examen ou de réexamen qu'elles sont tenues de se conformer à la fois à l'esprit et à la lettre du Règlement. Les renseignements fournis dans l'énoncé déposé auprès de la Commission doivent faire clairement état des éléments qui justifieraient l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la Commission. Si la demande de réexamen concerne une question autre que la présentation d'un nouvel élément de preuve, on doit indiquer, dans les moyens invoqués à l'appui de la demande, les prétentions qu'on entend faire valoir sur le plan du fond pour démontrer que la décision initiale était erronée et justifier qu'elle devrait être révisée, rescindée ou modifiée.

Sur réception des documents soumis conformément au paragraphe 17(1) du Règlement, la Commission tient pour acquis que l'auteur de la demande de révision y a énoncé les moyens à l'appui de celle-ci. Si ces moyens sont non fondés, la Commission peut statuer sur la demande et la rejeter sans tenir d'audience, dans la mesure où la loi ou le Règlement l'y autorise.

Quant au fond de la demande d'examen ou de réexamen, la Commission tient à souligner que, sans préjudice de la portée générale de ce qui précède, les demandes d'examen ou de réexamen seront accueillies dans les circonstances suivantes, parmi d'autres :

a. la Commission n'a pas tenu d'audience pour trancher la question et la partie constate par la suite que la décision reposait sur une conclusion de fait contestable à l'égard de laquelle elle souhaite produire une preuve;

b. la Commission a tenu une audience et, pour un motif valable, n'a pas été saisie d'un élément de preuve important (dans le cas, par exemple, où cet élément de preuve n'a pu être obtenu avant l'audience en question, malgré diligence raisonnable);

.../2

c. la Commission a rendu une décision qui a entraîné des effets imprévisibles (un effet non intentionnel à l'égard d'une demande particulière);

d. la Commission a rendu une décision fondée sur un point de droit ou sur une question de politique générale qu'elle a mal interprétés, ou encore, elle a rendu par inadvertance une décision incompatible avec ses pratiques antérieures;

e. la Commission a rendu une décision qui établit un précédent d'importance considérable en matière de politique.

La Commission s'empresse d'ajouter, cependant, qu'elle se fonde sur les faits et les circonstances propres à chaque affaire pour décider de procéder ou non à un réexamen.

En ce qui concerne le choix des membres constituant la formation chargée d'entendre une demande d'examen ou de réexamen, la Commission a adopté les principes directeurs suivants :

a. les demandes qui font entrer en jeu des questions de preuve sont examinées par les membres de la formation qui sont arrivés aux conclusions de fait initiales;

b. dans le cas des demandes où on allègue une violation des principes de la justice naturelle, la Commission peut procéder au réexamen par l'entremise de la formation initiale ou d'une autre formation, ou encore elle peut rejeter la demande, selon la nature des faits allégués (par exemple, dans le cas d'un vice de procédure, tel que le défaut par une partie de transmettre ses représentations à l'autre partie) La plupart des demandes mettant en cause des questions de fond, telles que la partialité, devraient être portées devant les tribunaux judiciaires;

c. les demandes d'interprétation des normes juridiques ou des questions relatives à sa politique sont en règle générale entendues par la Commission, mais pas toujours, par l'entremise d'une formation élargie comprenant notamment les membres de la formation initiale.

Dans tous les cas, la demande d'examen est d'abord étudiée par le président qui, après avoir mené les consultations appropriées, détermine, s'il y a lieu, la méthode d'examen pertinente.

La Commission souligne que le présent document n'énonce que des lignes directrices générales quant à sa procédure et à sa pratique. On ne devrait en aucun cas les voir comme un cadre rigide ayant pour effet d'empêcher la Commission de tenir compte des circonstances propres à un cas particulier ou d'exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère la Loi en matière d'examen.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 15 janvier 1990

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 2
RÈGLE DE PRATIQUE N° 28

Cet avis de pratique a pour but d'expliquer la politique générale qu'utilise la Commission du travail du Manitoba pour appliquer la Règle 28 dans les cas où il faut vérifier si une personne est considérée comme un employé aux fins du calcul du pourcentage d'employés qui appuient une demande d'accréditation.

En règle générale, cette situation se présente seulement dans les cas où les effectifs d'une entreprise ou d'un organisme sont composés d'employés à temps plein et à temps partiel. Une fois que la Commission a constaté que l'employeur a bel et bien à son service des employés à temps partiel, un des cadres de la Commission examine le registre des salaires versés par l'entreprise ou l'organisme au cours des douze semaines qui précèdent immédiatement le dépôt de la demande. Il soumet ensuite son rapport à la Commission, qui s'en sert pour calculer le nombre d'employés selon la Règle 28 du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba*.

Sont considérées des employés les personnes qui ont travaillé selon un horaire régulier pendant l'ensemble ou une grande partie des douze semaines précédant le dépôt de la demande d'accréditation. Par exemple, une personne qui aurait travaillé quatre heures par jour, deux jours par semaine, peu importe que ses jours et heures de travail aient varié d'une semaine à l'autre, serait considérée dans la plupart des cas comme employé aux fins de la Règle 28.

Dans les cas où une personne travaille seulement de temps à autre selon l'horaire présenté ci-dessous, celle-ci ne serait pas considérée, dans la plupart des cas, comme employé aux fins de la Règle 28.

Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 5	Sem. 6	Sem. 7	Sem. 8	Sem. 9	Sem. 10	Sem. 11	Sem. 12
Travail	Travail	Congé	Congé	Travail	Congé	Congé	Travail	Travail	Congé	Congé	Travail

Il s'agit là de principes généraux d'application de la Règle 28 qui peuvent être modifiés pour tenir compte d'une situation d'emploi ou d'un secteur industriel particuliers. Nous espérons que ces renseignements vous seront utiles.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 13 décembre 1990

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 3
REMISES POUVANT RETARDER LE DÉROULEMENT DE L'INSTANCE

La Commission du travail du Manitoba se préoccupe du nombre croissant de demandes pour lesquelles le nombre de jour prévus d'audience est insuffisant pour instruire l'affaire au complet. Les remises auxquelles cette situation donne lieu ne sont dans l'intérêt d'aucune des parties à l'instance.

La Commission a déjà tenté de remédier à ce problème en fixant une date de reprise de l'instance qui convienne aux deux parties et à leurs représentants ou avocats respectifs. L'expérience récente a cependant montré que les affaires sont reportées à des dates trop éloignées qui donnent lieu, selon la Commission, à des retards nettement déraisonnables.

La Commission se préoccupe également du fait que les dates fixées sont habituellement trop distantes les unes des autres, ce qui nuit au bon déroulement de l'instance sur le plan de la présentation des témoins et de leur témoignage. À cet égard, la Commission a donc adopté la procédure suivante :

1. Dans la mesure du possible, le représentant de chacune des parties avise le personnel de la Commission de la longueur prévue de l'instance.

2. Dans les cas où il est nécessaire d'ajourner l'audience et où les parties ne peuvent s'entendre sur une date de reprise qu'elle estime suffisamment rapprochée, la Commission fixe elle-même la date de reprise.

La Commission estime que la résolution rapide des conflits de travail tend à réduire les frictions entre employeurs et employés, et à favoriser des rapports harmonieux sur les lieux de travail.

Votre bonne collaboration sera grandement appréciée autant de la Commission que des parties à l'instance.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

MIS À JOUR le 14 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 4
LA PROCÉDURE D'ACCRÉDITATION

Ce bulletin a pour but d'informer les partenaires sociaux de la procédure que la Commission du travail du Manitoba mettra en œuvre pour traiter les **demandes d'accréditation** déposées après le 18 octobre 2000.

À partir du 18 octobre 2000, la Commission ne sera dans l'obligation d'organiser des votes de représentation lors de la procédure d'accréditation que lorsque, conformément au point 2 du paragraphe 40(1) de la *Loi sur les relations du travail*, entre quarante pour cent (40 %) et soixante-cinq pour cent (65 %) des employés de l'unité de négociation proposée par le demandeur semblent être des membres de ce syndicat au moment de la demande.

Lorsque, conformément au point 1 du paragraphe 40(1) de la *Loi sur les relations du travail*, soixante-cinq pour cent (65 %) ou plus des employés de l'unité de négociation proposée semblent être des membres de ce syndicat au moment de la demande, la Commission sera maintenant tenue d'accréditer le demandeur à titre d'agent négociateur des employés compris dans ladite unité.

Dès réception de la demande d'accréditation, la demande sera traitée par le personnel administratif de la Commission et signifiée à l'employeur par un agent de la Commission, dans la plupart des cas. Lorsque cela n'est pas possible pour des raisons logistiques, on pourra signifier la demande par d'autres moyens tels que la poste prioritaire ou le télécopieur. Les documents communiqués à l'employeur comprendront tout ce qui a normalement trait à la demande, ainsi qu'un avis de réunion de programmation pour établir les modalités du scrutin. La date de l'audience sera fixée selon les pratiques et procédures établies par la Commission. On inclura l'avis d'audience dans la documentation fournie. On enverra simultanément au syndicat demandeur et aux autres parties concernées une lettre confirmant la réception de la demande, accompagnée de l'avis de réunion de programmation et de l'avis d'audience.

Le *Règlement 184/87R sur les règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba* oblige l'employeur à répondre à la demande d'accréditation au plus tard deux (2) jours après l'avoir reçue. L'intention est qu'une réunion de programmation ait provisoirement lieu le lendemain du dépôt de la réponse de l'employeur. L'intention est aussi que la plupart des scrutins se déroulent entre le cinquième (5e) et le septième (7e) jour, bien que la loi prévoie que le scrutin doive se dérouler dans les sept (7) jours, à moins de circonstances exceptionnelles reconnues par la Commission.

Il est à noter que si, au cours des négociations, la Commission est convaincue que les conditions minimales prescrites au point 1 du paragraphe 40(1) de la *Loi sur les relations du travail* ont été remplies, la tenue d'une réunion de programmation ou d'un vote de représentation pourrait être dûment annulée. Si le vote de représentation a déjà eu lieu, on pourrait ne pas compter les bulletins de vote.

Si l'habileté à négocier collectivement de l'unité de négociation et par conséquent le droit de vote des membres sont contestés, les bulletins de vote litigieux seront placés dans une urne doublement scellée qui sera renvoyée au bureau de la Commission, en attendant qu'elle se prononce sur la question lors de l'audience préalablement fixée. Si une ou plusieurs parties prétendent que les mesures exceptionnelles de la procédure d'accréditation s'appliquent à elles, on étudiera le bien-fondé de leur cas.

Ce bulletin remplace l'ancien bulletin d'information n° 4 en date du 24 janvier 1997.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 24 janvier 1997

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 5
SIMPLIFICATION DES ORDONNANCES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL

Ce bulletin a pour but de renseigner les intervenants du milieu des relations de travail sur la nouvelle procédure que la Commission du travail du Manitoba adopte à compter d'aujourd'hui relativement au contenu de ses ordonnances.

Au cours des derniers mois, la Commission a examiné ses méthodes de fonctionnement et a décidé, entre autres, de simplifier le contenu de ses ordonnances. Ainsi, les ordonnances seront désormais présentées sous une forme abrégée et ne comprendront plus la liste chronologique détaillée de chaque lettre versée au dossier. Nous sommes d'avis que cette nouvelle mesure éliminera les renvois multiples à des renseignements déjà connus des parties et qu'elle rendra nos procédés administratifs plus efficaces.

Toute partie à une instance qui est touchée par une ordonnance ou une décision de la Commission peut lui demander par écrit de fournir les motifs écrits à l'appui de son ordonnance ou de sa décision. Après avoir étudié la demande en ce sens, la Commission communique aux parties sa décision d'établir ou non des motifs écrits.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Révisé le 2 février 2001

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 6
DIVULGATION DES RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Les modifications récemment édictées à la *Loi sur les relations du travail* exigent de tout syndicat actif au Manitoba qu'il remette gratuitement à tout membre qui lui en fait la demande une copie de l'état financier de son dernier exercice. La copie doit être certifiée conforme par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci. Ces dispositions sont prises en application des paragraphes 132.1(1) et 132.1(2) de la Loi.

Si un membre du syndicat se plaint auprès d'elle que le syndicat a omis de lui remettre l'état tel que prévu par la Loi, la Commission peut ordonner au syndicat :

a) de déposer auprès d'elle, dans le délai qu'elle indique, une copie de l'état financier de son dernier exercice, lequel état est attesté par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci;

b) de remettre une copie de l'état à ceux de ses membres qu'elle peut, à sa discrétion, désigner.

Le syndicat doit se plier à l'ordre de la Commission. Ces dispositions sont prises en application des paragraphes 132.1(3) et 132.1(4) de la Loi.

Si un membre du syndicat se plaint auprès d'elle que l'état financier du syndicat est insuffisant, la Commission peut faire enquête sur la plainte et ordonner au syndicat de préparer un autre état financier revêtant la forme et contenant les renseignements qu'elle estime indiqués. Ces dispositions sont prises en application du paragraphe 132.1(5) de la Loi.

Le présent bulletin remplace le bulletin d'information n° 6 du 24 janvier 1997.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 24 janvier 1997

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N°7
BARÈME DES DROITS

Jusqu'à maintenant, la Commission du travail du Manitoba fournissait, sur demande d'une partie, des copies de divers documents moyennant un prix symbolique. Au cours des dernières années, la demande de reproduction de documents a augmenté considérablement. Par ailleurs, les modifications récentes à la *Loi sur les relations du travail*, notamment les dispositions relatives à la divulgation de renseignements de nature financière, permettent de percevoir un droit raisonnable auprès des personnes qui désirent obtenir copie d'un état financier ou d'une déclaration de rémunération déposés par un syndicat auprès de la Commission.

La Commission a établi par règlement un barème des droits exigibles pour certains des services qu'elle fournit. Ce barème, qui entrera en vigueur le 1er février 1997, est le suivant :

1.	Documents généraux servant à une audience		0,25 $/page
2.	Motifs écrits d'une décision	- recherche	25 $
		- copie	0,25 $/page
3.	Sentence arbitrale	- recherche	25 $
		- copie	0,25 $/page
4.	Convention collective	- recherche	25 $
		- copie	0,25 $/page
5.	Certificat délivré par la Commission	- recherche	25 $/certificat
		- copie	0,25 $/page
6.	Recherche d'un nom		25 $ (1 à 4 noms 10 $ par nom supplémentaire
7.	Ordonnance ou décision	- recherche	25 $
		- copie	0,25 $/page
8.	État financier ou déclaration de rémunération d'un syndicat		25 $ chacun
9.	Ouvrage de la bibliothèque		0,25 $/page

De plus amples renseignements sur les droits figurent dans le Règlement.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 1er avril 1998

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 8 (PROVISOIRE)
LISTE DES ARBITRES

La Commission a récemment terminé son processus de consultation auprès du Comité d'étude des relations patronales-syndicales à l'égard de la liste des arbitres conservée par la Commission.

Le processus a mis en lumière les préoccupations suivantes :

a) la nécessité d'une approbation continue de la liste des arbitres;

b) les exigences relatives aux nouvelles nominations;

c) l'examen des critères de sélection actuels.

Les membres du Comité consultatif des arbitres ont accepté d'entreprendre l'examen de ces questions au cours de la dernière partie de 1998.

Au cours de la période de transition, la liste des arbitres demeurera en vigueur jusqu'au 1er mars 1999, avec toutefois une mise en garde.

Chaque fois qu'une affaire sera soumise au processus accéléré, l'employeur et le syndicat auront la possibilité d'informer les bureaux de la Commission de leur refus de voir un arbitre donné nommé au dossier en question.

Chaque partie ne pourra exercer son droit de veto qu'une seule fois par cas. Une fois la décision transmise au secrétaire de la Commission, un autre arbitre sera choisi en fonction de la disponibilité.

La Commission surveillera les décisions prises à cet effet aux fins d'études par le Comité consultatif et après étude de la liste par la Commission.

Pour toute question, veuillez contacter la greffière de la Commission, Mme Janet Duff, au 945-4276.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

MIS À JOUR le 31 mars 2001

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 9
DÉPÔT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Ce bulletin a pour but de rappeler aux intervenants du milieu des relations de travail que, en vertu du paragraphe 72(2) de la *Loi sur les relations du travail*, ils sont dans l'obligation de déposer auprès de la Commission du travail du Manitoba deux (2) copies de toutes les conventions collectives établies en bonne et due forme. Cette disposition s'applique également aux modifications apportées à la convention collective pendant qu'elle est en vigueur.

L'envoi d'une copie de la convention collective sous format électronique (WordPerfect 6 ou supérieur) serait grandement apprécié, que ce soit par l'intermédiaire d'une disquette, par courriel (mlb@gov.mb.ca) ou par l'entremise de notre site Web (www.gov.mb.ca/labour/labbrd).

Afin d'enrichir notre base de données, nous vous prions de préciser à quelle industrie et à quel sous-groupe se rattache chaque convention (voir le document ci-joint), et d'indiquer dans la lettre d'accompagnement le nombre d'employés concernés par la convention.

Employeur : _____

INDUSTRIES ET SOUS-GROUPES POUR LA CLASSIFICATION DES ENTENTES COLLECTIVES

Industries	Sous-groupes
Agriculture	Animaux ☐ Plantes cultivées ☐
Secteur de la construction	Immeubles ☐ Construction lourde ☐
Finances, assurances et immobilier	Sociétés d'assurance ☐ Agences immobilières et d'assurances ☐
Foresterie	☐
Secteur de la fabrication	Aliments et boissons ☐ Tabac, caoutchouc, plastiques et cuirs ☐ Textile et tricotage ☐ Vêtement ☐ Produits informatiques ☐ Matériaux de construction ☐ Bois, papier et meubles ☐ Imprimerie et édition ☐ Métal de première fusion ☐ Fabrication de produits métalliques ☐ Machines ☐ Matériel de transport ☐ Produits électriques ☐ Produits minéraux non métalliques ☐ Pétrole, charbon et produits chimiques ☐ Autres ☐ _____
Mines	☐
Administration publique	Provinciale ☐ Locale ☐
Services	Garde d'enfants ☐ Construction (entretien) ☐ Éducation et services connexes ☐ Santé et bien-être ☐ Loisirs ☐ Sécurité ☐ Gestion d'entreprise ☐ Services personnels ☐ Hébergement et restauration ☐
Commerce	De gros ☐ De détail ☐ Entrepôts ☐
Transports, communications et autres services	Transports ☐ Entreposage ☐ Communications ☐ Autres services ☐
Autres ☐	_____

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 14 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 10
PROCÉDURE À SUIVRE POUR OBTENIR UNE ORDONNANCE D'EXEMPTION DE LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Nota : Le *Code des normes d'emploi,* en particulier l'article 10, précise que la durée normale du travail d'un employé est de 40 heures par semaine et de 8 heures par jour. Toutes les heures de travail qui s'ajoutent à la durée normale du travail doivent être rémunérées au taux de rémunération des heures supplémentaires.

Les paragraphes 18(1), 18(2) et 18(3) du *Code des normes d'emploi* stipulent que l'employeur peut, en vertu d'un accord écrit intervenu entre l'employé et lui, accorder à l'employé un congé compensatoire à titre de rémunération des heures supplémentaires. En vertu du paragraphe 18(1), certaines restrictions s'appliquent. Le congé compensatoire ne peut être inférieur à 150 % du nombre d'heures ou de parties d'heures supplémentaires travaillées.

L'employeur qui souhaite modifier la durée normale du travail peut, en vertu du paragraphe 11(1) du *Code des normes d'emploi*, en faire demande à la Commission du travail du Manitoba, 258, avenue Portage, bureau 402, Winnipeg (Manitoba) R3C 0B6.

Une lettre de demande peut être présentée à la greffière de la Commission. La lettre doit comprendre l'information suivante :

1. Type d'entreprise et tous renseignements généraux pertinents afférents à l'exemption demandée.
2. Catégorie d'employés touchés par l'exemption, par exemple le poste de nuit uniquement, tous les employés de la production ou tous les employés de l'entrepôt, etc., et nombre total d'employés touchés.
3. Nombre maximum d'heures de travail effectuées chaque jour et chaque semaine et, dans le cas d'un calcul de la moyenne des heures sur une période donnée, indication précise de la période de travail convenue.
   Voici certains exemples :
   Exemple 1 – 10 heures par jour, 40 heures par semaine.
   Exemple 2 – 10 heures par jour, 50 heures par semaine, sans dépasser 160 heures sur une période de 4 semaines.
4. Un exemple d'horaire pour un poste de travail à la quinzaine indiquant les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires effectuées, y compris certains détails comme les pauses-repas et les pauses-café.
5. Une autorisation volontaire signée par la majorité des employés concernés confirmant leur accord pour travailler selon l'horaire de travail proposé.

Nota :
Veuillez noter que la Commission peut approuver l'adoption d'horaires pour des postes de travail dans certaines catégories d'industries où elle estime que l'article 10 ne peut être appliqué. En vertu de l'article 13 du *Code des normes d'emploi,* la Commission peut, par ordonnance, autoriser la durée normale du travail, quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle, qu'elle estime juste et raisonnable, et permettre que la durée du travail autorisée s'applique pendant la partie de l'année qu'elle juge adéquate. Cela s'applique normalement aux industries saisonnières comme les entreprises d'aménagement paysager.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la manière de remplir une demande d'exemption des dispositions de l'article 10 du *Code des normes d'emploi*, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Commission au 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 14 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 11
PROCÉDURE À SUIVRE POUR DEMANDER UNE RÉDUCTION DE LA PAUSE-REPAS

Nota :

Les paragraphes 50(1) et 50(2) du ***Code des normes d'emploi*** stipulent ce qui suit :

> **Obligation d'accorder une pause**
> **50(1)** Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employeur ne peut exiger d'un employé qu'il travaille pendant plus de cinq heures d'affilée sans prendre de pause.
>
> **Durée de la pause**
> **50(2)** La durée de la pause est au moins égale à la durée réglementaire sauf dans les cas suivants :
>
> a) une pause plus courte est prévue par une convention collective;
>
> b) la Commission, à la demande de l'employeur, autorise par ordonnance une pause plus courte.

Le *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* (Règlement 62/99), en particulier l'article 17, stipule ce qui suit :

> **Période de temps minimum accordée pour les pauses**
> **17** Pour l'application du paragraphe 50(2) du Code, la durée des pauses que les employeurs doivent accorder à leurs employés ne doit pas être inférieure à 30 minutes.

Une lettre de demande peut être présentée à la greffière de la Commission. La lettre doit comprendre l'information suivante :

Toute demande de réduction ou d'élimination de la pause-repas de trente minutes peut être faite par écrit. La lettre envoyée à la Commission doit préciser les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires effectuées par les employés et la réduction recherchée. Si la demande vise à éliminer la pause-repas, la Commission souhaitera savoir à quel moment les employés pourront manger durant leur poste de travail. Ladite demande devra être accompagnée d'une autorisation signée par les employés concernés.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la manière de remplir une demande d'exemption des dispositions du paragraphe 50(2) du *Code des normes d'emploi*, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Commission au 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 14 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 12
PROCÉDURE À SUIVRE POUR DEMANDER UNE EXEMPTION DU REPOS HEBDOMADAIRE

Nota :
Le ***Code des normes d'emploi,*** en particulier l'article 45, stipule que l'employeur doit veiller à ce que chaque employé ait au moins 24 heures consécutives de repos par semaine.

L'employeur qui souhaite établir une semaine de travail exempte du repos hebdomadaire peut, en vertu de l'article 46 du *Code des normes d'emploi*, en faire demande à la Commission du travail du Manitoba, 258, avenue Portage, bureau 402, Winnipeg (Manitoba) R3C 0B6.

Une lettre de demande peut être présentée à la greffière de la Commission. La lettre doit comprendre l'information suivante :

1. Type d'entreprise et tous renseignements généraux pertinents expliquant en particulier pourquoi les employés ne peuvent pas bénéficier d'un repos hebdomadaire.
2. Catégorie d'employés touchés par l'exemption, par exemple le poste de nuit uniquement, tous les employés de la production ou tous les employés de l'entrepôt, etc., et nombre total d'employés touchés.
3. Nombre maximum d'heures de travail effectuées chaque jour et chaque semaine.
4. Un exemple d'horaire pour un poste de travail à la quinzaine indiquant les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires effectuées, y compris certains détails comme les pauses-repas et les pauses-café.
5. Une autorisation volontaire signée par la majorité des employés concernés confirmant leur accord pour travailler selon l'horaire de travail proposé.

Nota :
Il est important de noter que la Commission peut, par ordonnance, exempter une entreprise de l'application de l'article 45 du ***Code des normes d'emploi*** pour la période qui y est précisée si elle est convaincue que cette application :

a. cause un préjudice injustifié à l'employeur;
b. ne constitue qu'un avantage marginal pour les employés ou ne présente aucun avantage pour ceux-ci, compte tenu de l'éloignement de l'entreprise;
c. constitue une limitation injustifiée à l'exploitation de l'entreprise, dans le cas d'une entreprise qui ne fonctionne que pendant une partie de l'année;
d. entraîne des pertes importantes pour l'entreprise, compte tenu des circonstances entourant son exploitation.

Demande conjointe de l'employeur et de l'agent négociateur
47 L'employeur et l'agent négociateur représentant les employés de l'entreprise peuvent demander conjointement à la Commission, par écrit, une exemption de l'entreprise de l'application de l'article 45, auquel cas la Commission peut, par ordonnance, exempter l'entreprise pour la période qui y est précisée.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la manière de remplir une demande d'exemption des dispositions de l'article 45 du *Code des normes d'emploi*, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Commission au 945-8851.

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

PUBLIÉ le 14 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA BULLETIN D'INFORMATION N° 13 PROCÉDURE À SUIVRE POUR DÉTERMINER LE CONTENU DE LA PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

La Commission du travail du Manitoba souhaite informer le public d'un changement touchant le processus de demande de détermination du contenu de la première convention collective [paragraphe 87(1) de la *Loi sur les relations du travail*].

Auparavant, en vertu des *Règles de procédure de la Commission du travail*, dès qu'une demande était remplie, une date d'audience était fixée par la Commission, qui en informait les parties en bonne et due forme.

À compter de ce jour, la Commission devra nommer un représentant qui rencontrera les diverses parties avant de fixer une date d'audience. Celui-ci devra tenter de résoudre ou de minimiser les points litigieux.

La Commission espère que cet effort de médiation supplémentaire contribuera à clarifier certains points faisant toujours l'objet de litiges et à accélérer le processus.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

PUBLIÉ le 31 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 14
OPPOSITION À UNE DEMANDE D'ACCRÉDITATION

Le présent bulletin a pour but d'informer les intervenants du milieu des relations de travail de la modification récemment apportée au *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba* par l'introduction du Règlement 17/2002 (qui modifie le Règlement 184/87R) qui concerne l'opposition à une demande d'accréditation en application de la Règle 9(2).

Lorsque, conformément à la *Loi sur les relations du travail* ou au Règlement y afférent, un employé ou un groupe d'employés dépose une opposition à une demande d'accréditation, la Commission, sur réception de ladite opposition, doit en signifier une copie intégrale (comprenant les signatures) au syndicat requérant, à l'employeur, ainsi qu'à toute partie intéressée.

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

PUBLIÉ le 8 mars 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 15
DÉCISION DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA RELATIVEMENT À LA RESTRUCTURATION DES UNITÉS DE NÉGOCIATION DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ EN MILIEU URBAIN

Ce bulletin a pour but de fournir de l'information concernant la décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain.

En mai 1998, l'ancien gouvernement a demandé à la Commission du travail du Manitoba d'entreprendre un examen des unités de négociation dans les établissements de soins actifs de Winnipeg et de Brandon. Cet examen visait à réduire la prolifération des unités de négociation dans le domaine des soins de la santé, et ce, en créant des unités standard dans l'ensemble des établissements. Bien que la Commission ait publié le rapport intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector* le 22 décembre 1998, le processus d'examen s'est prolongé jusqu'au début de 2002, étant donné que les parties concernées continuaient de demander que de nouvelles recommandations soient formulées. Une des préoccupations était la question des employés non syndiqués et le besoin de régler ce problème.

Comme ce fut le cas dans bon nombre d'autres provinces, la Commission a déterminé qu'il serait avantageux de mettre en place des unités de négociation standard dans tous les établissements de soins actifs de Winnipeg. Cela coïncidait avec le point de vue de la Commission, exprimé dans son rapport intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector,* publié le 23 janvier 1998, et dont les recommandations ont par la suite été adoptées par l'Office régional de la santé de Brandon.

La Commission est entrée de nouveau en pourparlers avec les parties intéressées après la publication, le 22 décembre 1998, du rapport intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector.* En conséquence, la Commission a décidé de considérer d'autres facteurs relativement à la détermination du statut d'employé non syndiqué, notamment l'objectif principal du rapport ainsi que les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* relatives à l'accréditation et à l'intégration des employés.

Il a finalement été décidé que, dans les cas où la partie syndiquée d'une unité particulière ne représentait pas la majorité des employés de ladite unité, les employés non syndiqués (dans les établissements Concordia Hospital et Seven Oaks General Hospital) seraient appelés à voter afin de déterminer s'ils voulaient être représentés par un syndicat ou non. Si la majorité des employés votaient en faveur de la syndicalisation, un autre vote aurait lieu pour choisir le syndicat.

Dans les cas où un ou plusieurs agents négociateurs représentaient la grande majorité des employés dans une unité particulière, le vote se bornerait au choix de l'agent négociateur qui représenterait l'ensemble des employés.